

**MUNKAERŐPIACI
TÜKÖR
2002**

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY • igazgatóhelyettes, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont ♣ FREY MÁRIA • tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal ♣ KÖLLŐ JÁNOS • tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont ♣ LAKATOS JUDIT • főosztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal ♣ LAKY TERÉZ • tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal ♣ LÁZÁR GYÖRGY • osztályvezető, Foglalkoztatási Hivatal ♣ NAGY GYULA • tanácsvezető, Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2002

SZERKESZTETTE
FAZEKAS KÁROLY

MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT
ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY
BUDAPEST © 2002

A kiadó címe:
MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont
1112 Budapest, Budaörsi út 45.

A kiadvány megrendelhető:
Nyíri Józsefné, a kiadó címén (e-mail: nyiri@econ.core.hu)

© MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont,
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány,
2002

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Koltay Jenő
Olvasószerkesztő: Patkós Anna
Nyomdai előkészítés: socio-typo
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Készült az ERFO Kft. Nyomdaüzemében
Felelős vezető: dr. Kovács Zoltán ügyvezető igazgató

TARTALOM

| | |
|---|-----------|
| Előszó | 9 |
| Laky Teréz: Munkaerőpiac Magyarországon 2001-ben | 15 |
| Bevezetés | 17 |
| 1. A magyar munkaerőpiacot alakító főbb gazdasági és nem-gazdasági körülmények | 18 |
| 2. A népesség gazdasági aktivitása | 20 |
| 2.1. A foglalkoztatottság főbb jellemzői | 23 |
| 2.2. A munkanélküliség | 29 |
| 2.3 A gazdaságilag inaktív népesség | 35 |
| 3. A fő cél: A foglalkoztatás növelése | 37 |
| Közelkép. Munkakínálat; Munkaerő-kereslet | |
| Szerkesztette: Galasi Péter, Kőrösi Gábor | 39 |
| Előszó | 41 |
| I. Munkakínálat | 43 |
| 1. Bevezetés (<i>Galasi Péter</i>) | 43 |
| 2. A munkakínálat mint munkaerőpiaci részvétel | 45 |
| 2.1. Aktivitás, foglalkoztatottság és munkanélküliség (<i>Nagy Gyula</i>) | 45 |
| 2.2. Női–férfi munkaerőpiaci részvételi különbségek tényezői (<i>Galasi Péter</i>) | 72 |
| 3. A munkakínálat mint munkaidő | 83 |
| 3.1. Tényleges és szokásos munkaidő 1992 és 2000 között (<i>Nagy Gyula</i>) | 83 |
| 3.2. Munkakínálati becslések – fizetett/nem fizetett munka és jövedelem (<i>Galasi Péter</i>) ... | 101 |
| 3.3. A fizetett és nem fizetett munka értéke (<i>Galasi Péter–Nagy Gyula</i>) | 105 |
| 3.4. Az effektív munkakínálat becslése, 1998–2000 (<i>Galasi Péter</i>) | 117 |
| 3.5. A nő–férfi munkakínálati különbségek tényezőkre bontása (<i>Galasi Péter</i>) | 127 |
| Hivatkozások | 134 |

| | |
|---|------------|
| II. Munkaerő-kereslet | 135 |
| 1. Bevezetés (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 135 |
| 2. Munkahely-teremtés és -rombolás | 137 |
| 2.1. Ötlet és statisztikai mutatók (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 137 |
| 2.2. Nemzetközi tapasztalatok (<i>Surányi Éva</i>) | 138 |
| 2.3. Munkahely-teremtés és -rombolás Magyarországon (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 142 |
| 3. A munka mint termelési tényező | 146 |
| 3.1. Keresletmodellek (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 146 |
| 3.2. Nemzetközi tapasztalatok (<i>Kőrösi Gábor–Surányi Éva</i>) | 148 |
| 3.3. Dinamikus munkaerő-keresleti modellek (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 150 |
| 3.4. Dinamikus alkalmazkodás (<i>Surányi Éva–Kőrösi Gábor</i>) | 157 |
| 3.5. A képzett és képzetlen munka iránti kereslet (<i>Köllő János</i>) | 160 |
| 3.6. A vállalatok jellemzői (<i>Kőrösi Gábor</i>) | 168 |
| Hivatkozások | 173 |
| Frey Mária: A munkaerőpiaci politika jogszabályi és intézményi környezetének piacgazdasági fejlődéstörténete | 177 |
| 1. A munkaerőpiaci politika finanszírozási rendszere | 179 |
| 2. Munkaerőpiaci érdekegyeztetés | 184 |
| 3. A munkaügy kormányzati irányítása | 187 |
| 4. Állami foglalkoztatási szolgálat | 188 |
| 5. Munkanélküliek keresetpótló támogatása | 191 |
| 5.1. Munkanélküli-járadék | 192 |
| 5.2. Munkanélküliek jövedelempótló támogatása | 196 |
| 5.3. Rendszeres szociális segély | 198 |
| 5.3. Rendszeres szociális segély | 201 |
| 5.5. Előnyugdíj | 201 |
| 5.6. Nyugdíj előtt munkanélküli-segély | 202 |
| 6. Aktív munkaerőpiaci eszközök | 202 |
| 6.1. Munkaközvetítés | 208 |
| 6.2. Munkaerőpiaci szolgáltatások | 212 |
| 6.3. Munkaerőpiaci képzés | 214 |
| 6.4. Közhasznú foglalkoztatás | 220 |
| 6.5. Tartós munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő bértámogatás | 224 |
| 6.6. Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése | 226 |
| 6.7. Rövidített munkaidejű foglalkoztatás | 228 |
| 6.8. Munkahelyteremtő beruházások támogatása | 230 |
| 6.9. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása | 233 |
| 6.10. A pályakezdők foglalkoztatását segítő eszközök | 235 |
| 6.11. A munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó támogatások | 237 |
| 6.12. Munkaerőpiaci programok | 238 |
| Hivatkozások | 240 |

Statisztikai adatok (*Statistical Data with English Subtitles*)

| | |
|---|-----|
| Összeállította (<i>Edited by</i>): Fazekas Károly, Köllő János, Lakatos Judit, Lakatos Miklós, Lázár György | 241 |
| 1. Alapvető gazdasági mutatók (Basic economic indicators) | 243 |
| 2. Népesség (Population) | 245 |
| 3. Munkaerőpiaci részvétel (Labour market participation) | 246 |
| 4. Foglalkoztatás (Employment) | 252 |
| 5. Munkanélküliség (Unemployment) | 265 |
| 6. Inaktivitás (Inactive population) | 278 |
| 7. Bérek (Wages) | 280 |
| 8. Oktatás (Education) | 296 |
| 9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (Labour demand indicators) | 299 |
| 10. Regionális különbségek (Regional inequalities) | 306 |
| 11. Migráció és ingázás (Migration and commuting) | 315 |
| 12. Munkaügyi kapcsolatok (Industrial relations) | 317 |
| 13. Munkaidő (Working time) | 318 |
| 14. Népszámlálási adatok (Census data) | 350 |
| 15. Nemzetközi adatok (International comparison) | 353 |
| 16. A fontosabb adatok forrásai | 356 |
| 17. Módszertani ismertetések (<i>Lakatos Judit, Lázár György</i>) | 361 |

Munkaerőpiaci kutatások

Válogatás magyarországi könyvek és folyóiratok, külföldi könyvek és folyóiratok, valamint hazai és külföldi intézetek és intézmények műhelytanulmányainak munkaerőpiaci témájú publikációiból

| | |
|--|-----|
| Összeállította: Hoffer Ágnes és Sándor Zsuzsa | 371 |
| Bevezetés | 373 |
| 1. Válogatás a magyar könyvtermésből, 2001–2002 | 374 |
| 2. Index | 380 |
| 3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2001 október – 2002 október | 381 |
| 4. Külföldi könyvek, könyvrészletek, 1992–2002 | 385 |
| 5. Külföldi folyóiratcikkek, 2001 október – 2002 október | 389 |
| 6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, válogatás a 90-es évek szakirodalmából | 389 |

| | |
|---|-----|
| Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke | 395 |
|---|-----|

A kötet szerzői

FAZEKAS KÁROLY • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

FREY MÁRIA • Foglalkoztatási Hivatal

GALASI PÉTER • Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem,
Emberi Erőforrások Tanszék

HOFFER ÁGNES • Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem,
Központi Könyvtár

KÖLLŐ JÁNOS • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

KÖRÖSI GÁBOR • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

LAKATOS JUDIT • Központi Statisztikai Hivatal

LAKATOS MIKLÓS • Központi Statisztikai Hivatal

LAKY TERÉZ • Foglalkoztatási Hivatal

LÁZÁR GYÖRGY • Foglalkoztatási Hivatal

NAGY GYULA • Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem,
Emberi Erőforrások Tanszék

SURÁNYI ÉVA • Közép-Európa Egyetem, Közgazdaságtan Tanszék

SÁNDOR ZSUZSA • MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont

ELŐSZÓ

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával három éve indítottuk el a Munkaerőpiaci tükrök című évkönyvsorozatot. Az idei kötet összeállításakor igyekeztünk hasznosítani az első két év során összegyűjtött tapasztalatokat. Számos visszajelzést kaptunk a munkaerőpiaci szolgálat szervezeteiben, a közigazgatásban, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, oktatási intézményekben és kutatóintézetekben, valamint a sajtóban dolgozó kollégáktól arról, hogy jól tudták hasznosítani az általunk közreadott információkat. A tapasztalatok alapján, úgy tűnik, nem kell változtatnunk a könyv alapvető célkitűzésein és szerkezetén. Az idén is olyan kiadvány összeállítására törekedtünk, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben mutatja be a magyarországi munkaerőpiaci folyamatok jellemzőit, belső összefüggéseit. A kiadvány öt részből áll.

1. Áttekintő tanulmány a magyarországi munkaerőpiac állapotáról 2001-ben

A tanulmány bevezetője megállapítja, hogy 2001-ben két ellentétes irányú folyamat zajlott a magyarországi munkaerőpiacon. Miközben a piac a kilencvenes évek közepe óta a legnagyobb elbocsátási hullámot szenvedte el, a gazdaság bizonyos területein élénk volt a munkaerő-kereslet, új beruházások indultak, bővültek a régebbi tevékenységek. Az első fejezet röviden vázolja a munkaerőpiacot 2001-ben meghatározó legfontosabb gazdasági és nem gazdasági körülményeket. Az adatok azt mutatják, hogy Magyarországot csak mérsékelten érintette a legmodernebb ágazatok és a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatások növekedésének világszerte érzékelhető megtorpanása. Ugyanakkor a minimálbér 2001 januári jelentős emelése nyomán a munkaerőköltségek emelkedése a kereslet visszaesésében é elsősorban az alacsony átlagbérű ágazatokban kimutatható létszámcsökkenésekhez vezetett. Sem a minimálbéremelés kedvezőtlen hatását kompenzálni kívánó, sem a

munkanélküliek gyorsabb elhelyezkedését ösztönző kormányzati intézkedések nem tudták ellensúlyozni a kedvezőtlen foglalkoztatási hatásokat.

A tanulmány második fejezetében ismertetjük a népesség munkaerőpiaci részvételének jellemzőit, beleillesztve a 2001. évi adatokat a hosszú távú munkaerőpiaci trendekbe. Néhány fontos mutató esetében bemutatjuk az Európai Unió, illetve a csatlakozni készülő közép-kelet-európai országok adatait is érzékeltetve Magyarország helyzetét a régió országai között. A munkaerő-felvétel adatai szerint a 15–64 éves népesség 60 százaléka volt jelen a munkaerőpiacon 2001-ben. Ez az adat lényegesen alacsonyabb az Európai Unió 70 százalék feletti átlagánál. Ha a foglalkoztatottsági rátákat tekintjük, különösen a 40–54 éves férfiak foglalkoztatottsága mutat szembetűnő lemaradást. Bár a munkanélküliek száma mind a munkaerő-felvétel, mind a munkanélküli-regiszter adatait tekintve, 2001-ben csökkent Magyarországon, ebből sajnos nem következtethetünk a munkaerőpiaci helyzet javulására. Az év során ugyanis növekedett a munkavállalási korú inaktív népesség száma. Az inaktív népesség mintegy húsz százaléka társadalmilag elismert indok nélkül maradt távol a munkaerőpiactól. Ebben az évben tovább növekedtek a helyi munkaerőpiacok, települések közötti különbségek. Legsúlyosabb helyzetben a kistelepülések, a városhiányos, perifériális helyzetű kistérségek vannak, ahol a magas munkanélküliség magas inaktivitással, magas függőségi rátákkal, a szegények, a roma népesség magas arányával párosul.

A tanulmány záró gondolatai az Európai Unióhoz való csatlakozás munkaerőpiaci kérdéseivel foglalkoznak. Az ország előtt igen nagy feladatok állnak ezen a területen is. Ahhoz, hogy elérhető legyen 2010-re az EU-ban célul kitűzött 70 százalékos foglalkoztatási szint, az elkövetkező kilenc évben évente 100–110 ezerrel kellene növelni a foglalkoztatottak számát. Ez a cél csak akkor érhető el, ha a kormányzat átfogó intézkedésekkel teremti meg ennek feltételeit, s a szociális ellátó rendszerek reformja, a nem hagyományos munkavégzések széles körű meghonosítása mellett jelentősen mérsékli a munkát terhelő adókat. Az egyik legfontosabb tennivaló azonban a népesség képzettségi szintjének növelése, a munkavállalási korú népességen belül a szakképzetlen munkaerő arányának jelentős csökkentése. Hatalmas anyagi és szellemi ráfordításokkal, a képzés jogi, intézményi rendszerének jelentős átalakításával érhető csak el, hogy a magyarországi munkaerő megfeleljen az Európai Unió gazdaságában sikeresen integrálódó vállalkozások igényeinek.

2. Közelkép

A kötet Közelkép című fejezetének célja egy-egy kiválasztott terület magyarországi összefüggéseinek mélyebb, részletesebb elemzése. A fejezet megírására felkért szerzők feladata, hogy tömör, közérthető formában összefog-

lálják az adott téma elméleti hátterét a nemzetközi szakirodalom és a hazai empirikus kutatások legfontosabb megállapításait.

Az idei kötet Közelkép című fejezete a munkaerő-kínálat és munkaerő-kereslet összefüggéseit elemzi. Választ keresünk arra a kérdésre, hogy az 1990-ben még a 70 százalékot jelentősen meghaladó foglalkoztatási arány miért csökkent a ma mért nagyon alacsony szintre, és milyen esélyeink vannak arra, hogy újra elérjük 2010-re az EU által célul kitűzött 70 százalékos szintet.

A kilencvenes évek elején tömegessé váló munkanélküliség elsősorban a súlyos értékesítési válsággal küszködő vállalatok munkaerő-keresletének lényeges csökkenésével és a csődhullámmal magyarázható. 1993 után azonban már a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala egyaránt lényegesen átalakult a korábbi állapotokhoz képest. A fejezet ezt az átalakulási folyamatot mutatja be; az első rész a kínálat alakulását vizsgálja meg, míg a második rész a kereslet alakulására ható tényezőket tárgyalja. A két oldal elemzésének eszközei lényegesen eltérnek egymástól: míg a kínálati oldalon az álláskereső egyén jellemzőit és viselkedési szabályosságait elemezzük, a kereslet esetében a vállalkozások és a kormányzati szervek munkaerőpiacot határozó szerepét vizsgáljuk.

A Munkakínálat című fejezet első részében a munkakínálatot mint az adott munkaerőpiaci feltételek mellett munkába lépni hajlandó, illetve munkát vállalni kívánó egyének összességét tárgyaljuk. Bemutatjuk a férfiak és nők gazdasági aktivitásának, foglalkoztatásának, valamint munkanélküliségének alakulását, vizsgáljuk az aktivitást és a munkanélküliséget meghatározó tényezőket. Az ezt követő részben elemezzük a férfiak és nők foglalkoztatási esélyeinek különbségét meghatározó tényezőket.

A fejezet második részében a munkakínálat mennyiségét mint valamely időegység alatt ledolgozni kívánt munkaidő mennyiségét határozzuk meg. Ebben a részben bemutatjuk a szokásos heti munkaidőben mért munkakínálat alakulását a munkavállalók munkaerőpiaci szempontból meghatározó jegyeinek (nem, iskolai végzettség, életkor stb.) bevonásával. Elemezzük a ledolgozni kívánt munkaidő hosszára ható tényezőket (bér, nem munkából származó jövedelem, munkavállalással járó költségek) és bemutatjuk a fizetett és nem fizetett munka kínálatának meghatározására szolgáló modellek eredményeit.

A kapott eredmények alapján kísérletet teszünk az effektív munkaerő-kínálat meghatározására, ami az aktuálisan foglalkoztatott személyek munkaerő-kínálatán túlmenően magában foglalja az éppen dolgozó, de egy esetleges vagy folytatódó gazdasági fellendülés esetén valószínűsíthetően munkába lépő egyének munkakínálatát is. A fejezet utolsó részében bemutatjuk a nők és a férfiak munkakínálatának különbségeit meghatározó tényezők alakulását.

A munkaerő-keresletet elemző fejezet első részében bemutatjuk az elemzés során használt legfontosabb fogalmakat. A második részben összefoglaljuk a külföldön végzett empirikus elemzések eredményeit, míg a harmadik rész a munkahelyteremtés és munkahelyrombolás magyarországi mérlegét mutatja be az 1992 és 2000 közötti időszakra. A tanulmány utolsó részében a vállalatok munkaerő-keresletét leíró modelleket, valamint néhány érdekesebb ország esetében a modellek eredményeit ismertetjük. A fejezet végén közöljük a magyarországi adatokkal végzett számítások eredményeit, és a munkaerőpiaci változásokat megpróbáljuk összevetni a gazdaság szerkezetének átalakulási folyamatával.

3. A munkaerőpiaci jogi intézményi rendszer

A Munkaerőpiaci tükrök első kötetében részletes áttekintést adtunk a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi háttérnek kialakulásáról és fejlődéséről. A második kötetben a 2000. év során bekövetkezett legfontosabb változásokat elemeztük. Az idei kötetben a jogi-intézményi környezet fejlődéstörténetének megismertetésére vállalkoztunk. Az elemzés célja, hogy bemutassuk az elmúlt évek változásainak legfontosabb okait és következményeit. Ennek keretében részletesen elemezzük a munkaerőpiaci politika finanszírozási rendszerében lezajlott változtatásokat, a munkaerőpiaci érdekegyeztetés alakulását, a munkaügy kormányzati irányításában, az állami foglalkoztatási szolgálat felépítésében és működésében bekövetkezett fordulatokat. Külön-külön fejezetekben tárgyaljuk a munkanélküliek keresetpótló támogatási rendszerének, változásait és az aktív munkaerőpiaci politika módosulásait. Azok számára, akik egy-egy meghatározott szervezet, eszköz jellemzőjéről, működéséről szeretnének információt kapni, a tájékozódást megkönnyítendő a könyv margójára nyomott négyzetekbe tájékoztató címetek, megjegyzéseket írtunk.

4. Statisztikai blokk

A statisztikai blokk részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól a népesség, a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, az ingázás jellemzőiről, az ipari kapcsolatokra vonatkozó adatokról és néhány munkaerőpiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. A könyv Közélpénz című fejezetének egyik kiemelt témájához csatlakozva, ebben az évben részletes idősorokat közlünk a munkaidő alakulásának jellemzőiről. Felhasználjuk a 2001. évi népszámlálás adta lehetőséget, és közreadunk néhány táblázatot a foglalkoztatottság és munkanélküliség alakulására vonatkozó népszámlálási adatokról. A táblázatokban közölt információk áttekintését, értékelését megkönnyítendő, a legfontosabb összefüggéseket grafikonok és térképek

segítségével is ábrázoljuk. A fejezet végén röviden ismertetjük a legfontosabb adatforrásokat és módszertani kiegészítéseket fűzünk a felhasznált statisztikai adatok egy részéhez.

5. Bibliográfia

A Munkaerőpiaci tükör első kötetében válogatást készítettünk az 1992 és 1999 között megjelent magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok munkaerőpiaci tárgyú publikációiból. A második kötetben válogatást adtunk közre 1. az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2. az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkek-ből, 3. az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. Ebben a kötetben egyrészt friss publikációkkal egészítjük ki az eddigi összeállításokat, másrészt válogatást adunk közre külföldön az elmúlt évtizedben megjelent és a magyarországi munkaerőpiac jellemzőivel foglalkozó könyvekről. Tapasztalataink szerint a munkaerőpiacal foglalkozó kutatások eredményeinek jelentős részét a szerzők kutatóintézetek, egyetemek műhelytanulmány sorozataiban publikálják. A fejezet végén az elmúlt évtizedben megjelent hazai és külföldi műhelytanulmányokból gyűjtöttük ki a magyarországi munkaerőpiac jellemzőivel foglalkozó fontosabb műveket. A Magyarországon kiadott könyvek, könyvrészek listája 130 tételt tartalmaz. A lista végén található tárgyszó-index megkönnyíti az olvasó eligazodását a válogatás tanulmányozása során.

* * *

A szerkesztőbizottság tagjai nagyra értékelik az MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, a Központi Statisztikai Hivatal, a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem emberi erőforrás tanszékének, a Foglalkoztatási Hivatal, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium munkatársainak a kötet szerkesztésében, a részanyagok elkészítésében végzett munkáját. Köszönetet mondunk a Munkaerőpiaci Alap irányító testületének, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány kuratóriumának az előző kötetekhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

MUNKAERŐPIAC MAGYARORSZÁGON 2001-BEN

Írta
LAKY TERÉZ

Bevezetés

- 1. A magyar munkaerőpiacot alakító főbb gazdasági és nem-gazdasági körülmények**
- 2. A népesség gazdasági aktivitása**
 - 2.1. A foglalkoztatottság főbb jellemzői**
 - 2.2. A munkanélküliség**
 - 2.3 A gazdaságilag inaktív népesség**
- 3. A fő cél: A foglalkoztatás növelése**

BEVEZETÉS

Foglalkoztatáspolitikai nézőpontból 2001 nem bizonyult sikeres évnek. A KSH munkaerő-felmérésének adatai szerint, bár a munkanélküliség tovább csökkent, a foglalkoztatottak száma alig mozdult el az előző évi szintről; megtorpant a 90-es évek végén tapasztalt enyhe növekedés. A nyugdíjkorhatár évek óta tartó növekedése ellenére a népességben tovább nőtt a gazdaságilag inaktívak (nem foglalkoztatottak és munkát sem keresők) száma és aránya.

2000-hez képest a foglalkoztatottak száma 15–74 éves népességben mindössze 10 ezer fővel nőtt. A számszerűen kimutatható növekedés azonban kisebb, mint a statisztikai adatgyűjtés hibahatára (+36 ezer fő).

A munkanélküliek (a dolgozni kívánó, aktívan munkát keresők) száma egy év alatt további mintegy 30 ezer fővel (262,5 ezerről 232,9 ezer főre) csökkent. Ennek következtében csökkent a rendelkezésre álló munkaerő (gazdaságilag aktívak = foglalkoztatottak és munkanélküliek) együttes száma is: 4111,6 ezerről 4092,4 ezerre.

2001 Európában sem volt olyan sikeres, mint az előző év. (2000-ben több mint 3 millióval nőtt a foglalkoztatottak, és 1,5 millióval csökkent a munkanélküliek száma.) A még nem hivatalos adatok szerint 2001-ben 2 millióval gyarapodott ugyan a foglalkoztatottak száma, a munkanélküliség azonban nem csökkent. A tagországok változatlanul nagyon eltérő eredményei ellenére az EU teljesíthetőnek, bár további erőfeszítéseket igénylőnek tekinti a 2001 márciusában Stockholmban kitűzött foglalkoztatási célt: 2005-ig az Unió 15–64 éves népességének legalább 67 százaléka legyen foglalkoztatott; ezen belül a nők legalább 57, az 50 éven felülieknek pedig 50 százaléka. (A távolabbi cél, 2010-re a foglalkoztatottak arányának 70, ezen belül a nők foglalkoztatottságának 60 százalékra növelése.)

Magyarország – gazdasági eredményei ellenére – a foglalkoztatás növelésében évek óta nem tud lépést tartani az EU-val. (Ennek okait itt nincs módunk elemezni.)

A hazai munkaerőpiac fő jellemzői: a munkanélküliség csökkent, de a foglalkoztatottság stagnált, s ennek következtében nőtt a felnőtt népességben a gazdaságilag inaktívak (nem foglalkoztatottak és munkát sem keresők) száma és aránya.

Magyarországon 2001-ben a népesség gazdasági aktivitásának szerény változásai valójában sokféle, erőteljes folyamat következményei. A gazdaság a 90-es évek közepe óta az egyik legnagyobb elbocsátási hullámmal szembesült: az év során (a pályakezdőkön kívül) 590 ezren regisztráltatták magukat munkanélküliként, többen, mint 1995 óta bármelyik évben. Eközben a gazdaság bizonyos területein élénk volt a munkaerő-kereslet, új beruházások indultak, bővültek régebbi tevékenységek.

E két ellentétes irányú, a gazdaságban még mindig jelentős szerkezetváltásra utaló folyamatnak meghatározó szerepe volt a munkaerőpiac 2001 évi állapotának kialakulásában. A foglalkoztatás-politika, amelynek a funkciója, hogy sajátos eszközeivel felerősítse a kedvezőtlen, s a lehetőségekhez mérten korrigálja a kedvezőtlen gazdasági hatásokat, több döntésével inkább elmélyítette a népesség munkaerőpiaci részvételének növekedését eddig is gátló, régtől meglévő problémákat.

A következőkben elsőként röviden vázoljuk a munkaerőpiacot 2001-ben meghatározóan alakító, főbb gazdasági és nem-gazdasági körülményeket.

Ezt követően ismertetjük a népesség munkaerőpiaci részvételének jellemzőit, az eltérő számbavételi módszerek alapján. A 2001 évi eredményeket, ahol lehet, nemcsak 2000-hez viszonyítjuk, hanem a hosszabb távú trendekhez illeszkedésük szerint is áttekintjük. Néhány fontos mutató esetében bemutatjuk az Európai Unió, illetve a csatlakozni készülő (zömmel volt szocialista) közép-kelet európai ország adatait is, érzékeltetve e körben hazánk helyzetét.

Végül kitérünk az Európai Unió néhány alapvető foglalkoztatási törekvésére, amelyek irányt mutatnak a hazai foglalkoztatáspolitikai tennivalóihoz is.

Az elemzés a 2001. év munkaerőpiaci helyzetének bemutatására szorítkozik, és nem érinti a 2001 december 31 után történeteket.

1. A MAGYAR MUNKAERŐPIACOT ALAKÍTÓ FŐBB GAZDASÁGI ÉS NEM-GAZDASÁGI KÖRÜLMÉNYEK

Főként a nagy nemzetközi cégek, s a világ úgyszólván valamennyi fejlettebb országát képviselő vállalkozások 2001-ben is jelentős magyarországi befektetései révén¹ a világpiachoz egyre jobban kötődő magyar gazdaságot tulajdonképpen (számos fejlettebb országhoz képest) csak mérsékelten érintette a legmodernebbnek tekintett ágazatok (elsősorban az elektronikai ipar és az autógyártás) s a hozzájuk kapcsolódó széleskörű szolgáltatások növekedésének megtorpanása.

Az érintett cégek a lehető leggyorsabban igyekeztek alkalmazkodni a világpiacra kialakult új igényekhez, az adott termékek iránti kereslet csökkenéséhez, s ezért elhalasztották a tervezett beruházásokat, átszervezték, csökkentették, vagy a legelőnyösebb feltételeket kínáló országokba telepítették

Jórészt a világgazdaság növekedési ütemének megtorpanása következtében a magyar gazdaságban is felerősödtek elsősorban az ipar szerkezetváltási folyamatai;

1 Bár a külföldi tőkebefektetések töredéke (a World Investment Report 2000 adatai szerint alig több, mint 2 százaléka) jutott a közép- és kelet-európai országokra 1999-ben, az utóbbiak közül Magyarországon volt a legnagyobb az egy főre jutó tőkeállomány. (A külföldi működő tőke Magyarországon 1998–2000, KSH, 2001). A Magyar Nemzeti Banknak a Gazdasági Minisztérium által idézett adatai szerint 2001-ben az előző évinél 52 százalékkal több, 2715 millió eurót fektettek be hazánkban a külföldiek.

át tevékenységük egy részét, s ennek következtében esetenként százával bocsátották el a munkaerőt magyarországi üzemekből.

Folytatódott a szerkezetváltás a gazdaság más területein is. Az immár évszázados trendet követve tovább csökkent a mezőgazdaság munkaerő-igénye; tovább fogyott a szénbányászatban foglalkoztatottaké. A szolgáltatásban a zömmel a költségvetésből finanszírozott ágazatok (közigazgatás, oktatás, egészségügy) létszáma csökkent, főként a közigazgatás körében számba vett védelem ágazatban, a haderő reform következtében.

A gazdaság különböző területeiről elbocsátottak jelentős része azonban gyorsan talált másik munkahelyet, jórészt az idetelepülő külföldi tőke újabb beruházásai, valamint az építőipar és több szolgáltatási ág (pl. a kereskedelem-vendéglátás, ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás) területén.

Az árupiacokon érvényesülő, alapvetően a kereslettel-kínálattól függő folyamatokon túl a foglalkoztatás alakulására jelentősen hatott a minimálbéreknek a kormányzat által elhatározott emelkedése. Mint köztudott, a 2000-ben hozott kormánydöntés értelmében a legkisebb, kötelezően fizetendő munkabér az addigi havi 25,5 ezer Ft-ról 2001. január 1-jétől 40 ezer Ft-ra emelkedett (2002-től pedig 50 ezer Ft-ra).

A döntés a versenyszférában mintegy 480 ezer dolgozót, a keresők 17 százalékát érintette. A munkáltatók számára előnyös bérnövekedés a munkáltatók számára a béreken kívül az amúgy is magas közterhek növekedését is jelentette. A munkaerő-költségek növekedését a legkevésbé a nagy, multinacionális cégek érzékelték, (hiszen legtöbbjüknél a legkisebb bérek is már elérték, vagy meghaladták a 40 ezer Ft-ot); a gazdasági szervezetek zömét adó kis és mikro vállalkozások sokasága azonban nehéz helyzetbe került. A gazdaság néhány, addig alacsony átlagbérű ágazatában elbocsátásokra is sor került. (Különösen a textil- és ruházati ipar jórészt külföldi bér munkát végző cégei kerültek nehéz gazdasági helyzetbe, amelyeknél a tervezett export-bevételeket is csökkentette egy másik – pénzügyi – intézkedés következtében a forint árfolyamának növekedése a nemzetközi kereskedelemben.) A konkrét létszám-csökkentéseknél erőteljesebben hatott a foglalkoztatásra az, hogy a munkaerő felvételt tervező cégek jelentős hányada mondott le a létszámbővítésről a minimálbér növekedésének hatására.

A kormányzat ugyan a nem-kívánt hatások ellensúlyozására 2 milliárd Ft keretű programot indított (a Munkaerőpiaci Alap Foglalkoztatási Alaprészt központi keretéből, a MAT támogatásával) és a pályázók visszaigényelhettk a bért terhelő járulékok többletösszegét, a gazdálkodók foglalkoztatási szándékait azonban nem sikerült újjáéleszteni. A Gazdasági Minisztérium – Foglalkoztatási Hivatal évente kétszer készülő, rövidtávú prognózisa szerint eredetileg a cégek még 32 ezer fős létszámbővülést terveztek 2001 első félévében; a második félévben azonban már 26 ezer fős csökken-

az utóbbi évek legnagyobb elbocsátási hulláma azonban egyes területek élénk keresletével párosult.

A negatív világgazdasági hatásokat felerősítette a kormányzat több, a foglalkoztatottságra visszaható intézkedése, a munkanélküli ellátások szigorításától a minimálbér jelentős növeléséig. Az utóbbi egyes területeken elbocsátásokhoz is vezetett, és – a nagy cégek kivételével – az egész gazdaságban visszafogta a létszám-felvételi szándékokat.

tést. (Az év végére a veszteségeket pótló létszámbővülés jellemzően a külföldi tulajdonú cégeknél történt.)

A kormányzat várakozásától eltérően nem bizonyultak eredményesnek a 2000-ben életbelépett, a munkanélküliek gyorsabb elhelyezkedését ösztönözni hivatott intézkedések: a munkanélküli segélyezés időtartamának 300 napról 270 napra csökkentése, valamint 2000 májusától a jövedelempótló támogatás megszűnése. A munkanélküliség – mint évek óta – 2001-ben is csökkent, ez azonban nem járt a foglalkoztatás érzékelhető növekedésével (a regisztrált munkanélküliek száma 30 ezerrel lett kevesebb, a foglalkoztatás pedig 10 ezer fővel nőtt). A munkanélküliek közül kevesebben és rövidebb ideig kaptak segítséget álláskeresésük idején, mint korábban. A 2000-ben havi átlagban még mintegy 144 ezer jövedelempótló támogatásban részesülő közül 2001 végére már 86 ezren váltak rendszeres, de alacsonyabb összegű szociális segélyben részesülővé – valamennyien továbbra is regisztrált munkanélküliek.

A rászorulókon takarékoskodó döntések ugyanakkor nem mérsékeltek a munkáltatók és a munkavállalók szolidaritásként befizetett hozzájárulásának összegét: 2001-ben mintegy 24 milliárddal többet fizettek be a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alap részébe, mint 2000-ben, mégis kevesebb fordítódott a munkanélküliek közvetlen ellátására (ugyanakkor kétségkívül többet fordítottak a munkaerő piaci esélyeket növelni hivatott ún. aktív eszközökre.)

Európában a foglalkoztatáspolitikai fő célja a foglalkoztatottság növelése. Magyarországon 2001-ben a sok szempontból kedvezőtlen gazdasági körülmények közepette hozott, a foglalkoztatáspolitikára kiható kormányzati döntések gyengítették a foglalkoztatás növelésének esélyeit.

2. A NÉPESSÉG GAZDASÁGI AKTIVITÁSA

A fejlettebb gazdaságokkal rendelkező országokban – amelyek közé Magyarország is sorolódik – az a törekvés, hogy a felnőtt népességből a lehető legtöbb, munkára képes nőnek és férfinak legyen kereső foglalkozása; gondoskodjon önmaga és családja ellátásáról, s munkájával járuljon hozzá saját, s az ország jólétének gyarapodásához. A modern államokban cél az is, hogy az emberek kereső tevékenységüket az állam törvényei által meghatározott formákban, annak keretei között, a mindenkorai törvények számára átláthatóan és ellenőrizhetően végezzék. (E körülmények együttese jelenti a „szervezett” gazdaságot.)

A „felnőtt” népesség alsó határa ma már úgyszólván világszerte a 15. életév; felső határa – lényegében a 20. század közepétől általánossá vált kötelező nyugdíj-rendszerek következtében – országoként változó lehet. (Bár Európa számos országában sem egységes, a többség esetében a 64.

életév jelenti a munkavállalási – azaz a nyugdíjba lépést megelőző – életkor felső határát.²

Magyarországon – nemzetközi összehasonlításban – ma már alacsonynak minősül a munkavállalási kor. Az évekkel ezelőtt megkezdődött nyugdíjreform következtében 2001-ben a férfiaké a 61. a nőké az 57. évet érte el. (2002-ben mindkét nem esetében egy évvel növekszik.)

Ma még csak előzetes adatokkal rendelkezünk arról, hogy a teljes népességben mekkora volt 2001-ben a munkavállalási korú népesség aránya.³

A hazai munkavállalási kor szerinti, az év január 1-jei állapotát (azaz az előző év eredményeit tükröző) számbavétel szerint (Munkaidőmérleg, KSH), amely már a népszámlálás (előzetes) adatain alapul, 2001-ben 6 285,4 ezer, 2002. január 1-jén pedig 6 273,5 ezer férfi és nő volt munkavállalási korú. Rajtuk kívül 2001. január 1-jén 80,7 ezer, 2002. január 1-jén 63 ezer, a munkavállalási koron felüli férfi és nő volt foglalkoztatott. A mindkét évben az összesen 3,95 millió foglalkoztatott, és a 372,4, illetve 342,8 ezer regisztrált munkanélküli (akik együttesen a gazdaságilag aktívak számát adják) mintegy 68 százalékát tette ki a hazai munkavállalási korú népességnek. A férfiak mintegy 73 százaléka volt aktív; a nők munkaerőpiaci részvétele jóval alacsonyabb: 62 százalék körüli.

Más oldalról: a munkavállalási korú férfiak 27, a nők 38 százaléka maradt távol a munkaerőpiactól 2002. január 1-jén, önként vagy kényszerűségből; gazdaságilag inaktívnak minősült, mert a (szervezett gazdaságban) nem volt munkája, és munkanélküliként sem regisztráltatta (regisztráltathatta) magát.

Természetesen romlik az arány, ha a munkavállalási kort az európai szintre terjesztjük ki. A KSH munkaerő-felmérése 1992 óta méri – az OECD országokban egységes fogalmi rendszer és módszerek szerint – a népesség gazdasági aktivitását. Az Európai Unió valamennyi tagországában (a nemzeti módszerek mellett) egységesen elvégzett felméréseket az elmúlt években sorra bevezették a belépni kívánó (Ciprus kivételével tíz volt szocialista) országban is, s most már valamennyien az egységes szemléletű felmérés szerint hasonlítódhatnak össze.⁴

2001-ben a hazai munkaerő-felmérés (a népszámlálást megelőzően ismert adatok szerint) 6 792,3 ezer 15–64 éves férfit és nőt vett számításba. Közülük 60 százalék volt jelen a munkaerőpiacon, mégpedig a férfiak 67,8, a nők 52 százaléka; az itt mért viszonylag alacsony munkanélküliség eredményeként nagy többségük foglalkoztatottként.

Kétségtelen, hogy az alacsonyabb nyugdíjkorhatár szerepet játszik az alacsonynak tekinthető gazdasági aktivitásban (a férfiak négy, a nők 8 évvel korábban kerültek nyugdíjas korba, mint kortársaik a legtöbb európai országban), ez azonban csak részleges magyarázat. (A 15 EU tagország és a csatlakozni kívánó 11 ország 2001 évi adatai szerint a népesség magas, 70

A stagnáló foglalkoztatás, és a munkát nem kereső inaktívak magas aránya következtében Magyarországon a legalacsonyabb a népességből a rendelkezésre áll munkaerő állománya az EU 15 tagországa és a csatlakozni kívánó 11 – zömében volt szocialista – ország között.

2 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlását követve – az országok többségében a 14–64 éves kort tekintik munkavállalási kornak – a magyar népesség munkaerőpiaci jelenlétének vagy távolmaradásának adatait is így közlik.

3 A 2001. január 1-jén végzett népszámlálás ugyanis az addig ismert adatokhoz képest 200 ezerrel nagyobb lakónépességet regisztrált. Az eltérés számos oka közül talán az a legfontosabb, hogy az 1990-ben végzett népszámlálás után az évenkénti adatokat csupán a születések-elhalálozások adataival módosították, nem vették figyelembe a mintegy 18 ezer fős bevándorlási áttelepülést. Az addig gyakorlatilag nem létező folyamat az évtized végéig halmozódva, minden korosztály számarányát megváltoztatta. A népesség munkaerőpiaci aktivitására vonatkozó adatok korrekciója 2003-ban várható.

4 Az EU az elmúlt öt év foglalkoztatási eredményeit áttekintő összegzésében a közeljövő új kihívásának tekinti a tagjelölt országok csatlakozását, ami 71 millió fővel, 30 százalékkal növeli az EU jelenleg 248 millió munkavállalási korú népességét; tudva, hogy az EU 2001-ben csaknem 64 százalékos foglalkoztatási szintjéhez képest ez átlagosan mindössze 58 százalékos volt a tagjelölt országokban.

százalék feletti arányban volt aktív (dolgozott vagy keresett aktívan munkát) az EU nyolc tagországán kívül Cipruson, Litvániában, Csehországban és Szlovákiában; a 65 százalék alatti aktivitási arány Belgiumot, Luxemburgot, Spanyol- és Görög- és Olaszországot, valamint Bulgáriát jellemezte; 60 százalék alatti aktivitást azonban csupán Magyarországon regisztráltak.)

Európa több országában is ismert jelenség, hogy a nők jóval kisebb hányada dolgozik, vagy keres aktívan munkát, mint a férfiak; ez azonban – Magyarország kivételével – nem jellemző a volt szocialista országokra. A másik, ugyancsak Európa-szerte jól ismert tény, hogy az 50 év felettiek a nyugdíjkorhatárt megelőzően kilépnek a munkaerőpiacról. (Ezért is tűzte ki az EU külön célként a nők és az idősebbek munkaerőpiaci részvételének erőteljes növelését.)

Magyarországon 2001-ben – mint a Munkaerő-mérleg adatai mutatták – mindössze 63 ezren dolgoztak nyugdíjas koruk elérése után; a munkaerő-felmérés pedig a 64. életévüket meghaladók körében már csak 18 ezer aktív férfit (10,8 ezer) és nőt (7,2 ezer) talált. A 65–74 éves népességnek csupán 2 százaléka volt aktív.

A munkaerőpiac nagy, kihasználatlan tartalékát azonban elsősorban a 15–64 évesek 40 százalékának inaktivitása jelzi: több mint 2,7 millióan nincsenek jelen a munkaerőpiacon.

1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitása, 2001

| | Munkavállalási korú* | Ebből: Foglalkoz- tatott** | | Munkanél- küli*** | | Együtt gazd. aktív | Inaktív | |
|---|-------------------------|-------------------------------|------|----------------------|-----|-----------------------|----------|------|
| | ezer fő=100% | ezer fő | % | ezer fő | % | % | ezer fő | % |
| <i>Magyarország, Munkaerőmérleg (hazai m.váll.korúak)</i> | | | | | | | | |
| 2001. január 1. | 6 285,4 | 3 898,2 | 62,0 | 372,4 | 5,9 | 67,9 | 2 014,8 | 34,1 |
| 2002. január 1. | 6 273,5 | 3 921,8 | 62,5 | 342,8 | 5,5 | 68,0 | 2 008,9 | 32,0 |
| <i>Munkaerő-felmérés (LFS) (15–64 évesek)</i> | | | | | | | | |
| 2001 (éves átlag) | 6 792,3 | 3 841,7 | 56,6 | 132,7 | 3,4 | 60,0 | 2 717,9 | 40,0 |
| <i>EU átlag</i> | | | | | | | | |
| (15–64 évesek) (LFS) | 248 125,0 | 158 653,0 | 63,9 | 12 919,0 | 5,2 | 69,2 | 76 553,0 | 30,8 |
| <i>11 csatlakozni kívánó ország</i> | | | | | | | | |
| (Magyarországgal együtt) (LFS) | 70 963,5 | 41 013,6 | 57,8 | 6 391,6 | 9,0 | 66,8 | 2 355,9 | 33,2 |

Munkaerőmérleg: * = a népszámlálás előzetes adatai szerint; ** = csak a hazai munkavállalási korúak; *** = regisztrált munkanélküliek

Munkaerő-felmérés: (LFS=Labour Force Survey) * = a népszámlálást megelőzően ismert adatok; ** = a 65–74 évesek nélkül; *** az aktívan munkát keresők

Adatforrás: Munkaerőmérleg, KSH 2002; A munkaerő-felmérés idősorai 1992–2001, KSH; Employment in Europe 2002.

A népesség gazdasági aktivitása – azaz a rendelkezésre álló foglalkoztatott vagy aktívan munkát kereső munkaerő – nagyságrendjén belül az egyének, s az ország jóléte szempontjából az alapkérdés a foglalkoztatottak aránya. Európai összehasonlításban – de még a csatlakozni kívánó országok között is – Magyarország hátránya ebben a legjelentősebb.

2.1. A foglalkoztatottság főbb jellemzői

Minthogy a foglalkoztatottsággal kapcsolatos, részletes adatokat a munkaerő-felmérés tartalmazza, a következőkben elsősorban annak segítségével mutatjuk be az egy év alatt is érzékelhető (bár többnyire inkább csak hosszabb időszak után mérhető) változásokat. (Emlékeztetünk rá, hogy noha az adatok nem változnak, a korcsoportok szerinti súlyok, arányok változhatnak a népszámlálás új adatainak használatakor.)

Az már az előzőekben is kitűnt, hogy ma Magyarországon jellemzően a férfiak a keresők. Bár, mint évtizedek óta a népességben (30–34 éves kortól kezdődően) összességében a nők vannak többen (a 2001. évi népszámlálás a 10,2 milliós népességben 47,6 százalék férfit és 52,4 százalék nőt regisztrált) a 15–64 éves foglalkoztatottak között több volt a férfi (55 százalék) mint a nő. (A hazai munkavállalási korúak körében még egy százalékpontnyi a férfiak előnye, 56 százalék.)

A munkaerő-felmérés korcsoportos adatai szerint a férfi-keresők aránya minden korcsoportban meghaladja a nőkéét.

Bár a férfiak érzékelhető előnye már a 20–24 évesek körében számottevő (a foglalkoztatott férfiak aránya a 20–24 évesek korcsoportjában 57,7, a nőké 43,9 százalék) az életkor előrehaladtával nőnek a különbségek. (25–29 éves férfiak 83,3, nők 57 százalék; 30–39 évesek: férfiak 85, nők 66,4 százalék; 40–54 évesek: férfi 74,5, nők 70,6 százalék). Megjegyezzük: az Európai Unió átlagában 2001-ben a 15–64 éves férfiak 73 százaléka volt foglalkoztatott, a hasonló korú magyar férfiaknak pedig csupán 63,5 százaléka. A nők foglalkoztatása az EU-ban is alacsonyabb szintű volt. (54,9 százalék) mint a férfiaké; a magyar nőké ezt a szintet sem érte el (49,8 százalék).

A nők kisebb arányú munkavállalásának természetesen jól ismertek az általános okai; mindenek előtt a gyermekszülés, gyermekgondozás éveiben a kereső foglalkozás feladása. A nők foglalkoztatása azonban – ugyancsak köztudottan – a 90-es években esett vissza, amikor sok százezer férfi társukkal együtt, elvesztették a munkahelyüket, és a gyermekgondozás éveit után nem volt hova visszamenni. Azóta sem teremtdtek meg a feltételei annak, hogy a képzetlen vagy alacsonyan képzett nők sokasága – akár részmunkaidőben, akár más, rugalmasabb formában is – munkahelyet találjon. A problémakör sokkal szélesebb, semmint itt részleteiben taglalni lehessen,

A foglalkoztatottak között valamivel több a férfi, mint a nő; a 15–64 éves férfiak többsége volt kereső: csakhogy míg az EU-ban a férfiak csaknem háromnegyede, Magyarországon kevesebb, mint kétharmada dolgozott; az EU-ban a nők több, Magyarországon kevesebb, mint a fele.

A hazai foglalkoztatottak zöme a 25–54 évesek közé tartozik; a fiatalabbak és főként az idősebbek közül változatlanul kevesen jelennek meg a szervezett gazdaság munkaerőpiacán.

de nyilvánvaló, hogy mindeddig úgyszólván semmi sem történt a nők (és a fiatalok, valamint az idősebbek) foglalkoztatásának új, a megváltozott körülményekhez igazodó feltételeinek megteremtése érdekében.

A nőkkel együtt ugyanis a fiatalabbak, s az idősebbek (a hazai nyugdíjkorhatárt elérők) foglalkoztatásának új lehetőségei is váratnak magukra. Magyarországon a 3,8 millió keresőből 2001-ben 3,1 millió, azaz a 80 százalék az úgynevezett legjobb munkavállalási korú, 25–54 éves korosztályokhoz tartozott; a többiek körül csak viszonylag kevesen jelennek meg a szervezett gazdaság munkaerőpiacán.

(Szerencsére a szervezett (bejelentett, adózó) gazdaságon kívül is több százezer – főként inaktívnak minősülő – fiatalnak és idősebbnek is van – alkalmilag vagy rendszeresen – kereső munkája. A többnyire „tanuló” vagy „nyugdíjas” státusúak azonban nem tekintik „foglalkozásnak” az iskolaszünetkezeten keresztül, vagy a piacra is termelő kisgazdaságban végzett munkájukat, és a munkát sújtó magas adóterhek miatt óvakodnak is annak bevallásától.)

A gazdaság regisztrált keresőinek most már évek óta mintegy 60 százaléka dolgozik a szolgáltatásokban. A jólét emelkedését, és a gazdaság modernizálódását jelentő folyamat, az, hogy egyre több foglalkoztatottnak a szolgáltatás különböző ágai kínálnak munkahelyet, 2001-ben stagnált; lényegében ugyanannyian dolgoztak itt, mint egy évvel korábban. (köztudott, hogy a legfejlettebb, jómódú országokban a szolgáltatásokban dolgozók aránya már meghaladta a 70 százalékot.)

A mezőgazdaságban 2001-ben is kissé tovább csökkent a (regisztrált) keresők száma; és – csakúgy, mint az egész 20. század során – súlya a foglalkoztatásban. (Az 1900-ban még a keresők több mint 60 százalékát foglalkoztató mezőgazdaságban 2001-ben a keresők 6,2 százaléka dolgozott.)

Az iparban-építőiparban foglalkoztatottak létszáma 2001-ben erőteljesebben nőtt (22,6 ezer fővel) mint amennyivel a mezőgazdaságé csökkent (12,3 ezer fő).

A szektorok foglalkoztatási súlyának alakulása mögött – mint már jeleztük – erőteljes volt a létszámmozgás. Miközben cégek, szervezetek tömegesen váltak meg alkalmazottaiktól, új vállalkozások alakultak, bővültek régiek. (A feldolgozóiparban például csaknem 17 ezer fővel csökkent két ágazat, a vegyipar, valamint a textil- és ruházati- és bőrtermékek gyártásában dolgozóké, eközben azonban 24 ezerrel nőtt a gép- és autógyártás.) A szolgáltatásokban három ág, (kereskedelem, szálláshely- szolgáltatás, ingatlanügylet-gazdasági szolgáltatás) létszáma nőtt, együttesen 32,2 ezer fővel, haté pedig – köztük a jellemzően a költségvetésből finanszírozott három ágazat – szinte ugyanennyivel csökkent.

A keresők legtöbbje a szolgáltatásokban dolgozik; az itt foglalkoztatottak aránya lényegében nem változott. Kis mértékben, de tovább csökkent a mezőgazdasági keresők aránya; nőtt viszont az iparban foglalkoztatottaké.

2. táblázat: A foglalkoztatottak száma és aránya nemzetgazdasági ágak szerint

| Nemzetgazdasági ágak | 1992 | | 2000 | | 2001 | |
|---|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | ezer fő | % | ezer fő | % | ezer fő | % |
| Mezőgazdaság, vadgazdaság, erdőgazdaság- és halászat | 460,1 | 11,3 | 251,7 | 6,5 | 239,4 | 6,2 |
| Bányászat | 52,7 | 1,3 | 19,2 | 0,5 | 13,0 | 0,3 |
| Feldolgozóipar | 1 053,5 | 25,8 | 931,3 | 24,2 | 955,8 | 24,8 |
| Villamos-energia, gáz-, hő- és vízellátás | 108,0 | 2,6 | 80,1 | 2,1 | 79,5 | 2,1 |
| Építőipar | 216,8 | 5,3 | 267,8 | 7,0 | 272,7 | 7,1 |
| Kereskedelem, közúti járműjavítás és karbantartás | 480,4 | 11,8 | 540,9 | 14,1 | 548,4 | 14,2 |
| Szálláshely szolgáltatás- és vendéglátás | 115,6 | 2,8 | 133,3 | 3,5 | 143,0 | 3,7 |
| Szállítás, raktározás, posta, távközlés | 346,4 | 8,5 | 311,8 | 8,1 | 310,9 | 8,1 |
| Pénzügyi tevékenység és kiegészítő szolgáltatás | 68,7 | 1,7 | 83,7 | 2,2 | 78,9 | 2,0 |
| Ingatlanügylek, bérbeadás és gazdasági szolgáltatás | 140,3 | 3,4 | 204,6 | 5,3 | 219,6 | 5,7 |
| Közigazgatás, kötelező társadalombiztosítás | 293,7 | 7,2 | 299,0 | 7,8 | 289,6 | 7,5 |
| Oktatás | 311,8 | 7,6 | 317,8 | 9,3 | 309,8 | 8,0 |
| Egészségügy- és szociális ellátás | 236,3 | 5,8 | 241,7 | 6,3 | 243,0 | 6,1 |
| Egyéb szolgáltatás | 198,4 | 4,9 | 166,2 | 4,3 | 164,0 | 4,2 |
| Együtt: | 4 082,7 | 100,0 | 3 849,1 | 100,0 | 3 859,5 | 100,0 |

Az alapvetően a költségvetésből fedezett ágazatok (közigazgatás, oktatás, egészségügy) a keresők alig több mint 20 százalékát foglalkoztatják; a meghatározó többség a versenyszférában dolgozik.

Mindkét területen ugyancsak a nagy többség – az összes kereső most már 86 százaléka – alkalmazásban áll. Az egyéni vállalkozók aránya évek óta 10 százalék körüli; s a 90-es évek elejétől fokozatosan növekedve 1999-ben érte el az eddigi legmagasabb szintet (408 ezer fő, az összes kereső csaknem 11 százaléka). 2000 óta számuk csökken, 2001-re 372 ezerre mérséklődött. Az évtized kezdete óta csökken az ipari és a mezőgazdasági szervezetek tagjainak száma is, részben a szervezetek gazdasági társasággá alakulása következtében, amelyekben a tagok alkalmazottakká váltak. (1992: 225 ezer szövetkezeti tag, 2001:31 ezer.) Az évtized során jelentősen csökkent a társas vállalkozások tagjainak száma is, s a csökkenés 2001-ben is folytatódott (1992:258 ezer fő, 2001:119 ezer). Elenyésző – és szinte évről-évre fogyó – létszámú az egyéni és meghatározott társas vállalkozók segítő családtagjaként dolgozó száma (2001-ben 26 ezer).

A foglalkoztatottak 2001-ben több mint 900 ezer gazdálkodó szervezetben dolgoztak; 840 ezer vállalkozásban, 15,6 ezer költségvetési és társada-

Az összes kereső – most már évek óta növekvő – hányada alkalmazásban; áll mindössze 14 százaléka a más formában dolgozók – szövetkezeti tagok, önállóak, társas vállalkozások tagjai, segítő családtagok – aránya.

A keresők több mint 900 ezer szervezetben dolgoztak; a szervezetek 96 százaléka tíz főnél kisebb (mikro) méretű.

lombbiztosítási, valamint 67 ezer non-profit szervezetben. A 840 ezer vállalkozás több mint fele (469 ezer) egyéni vállalkozás (ebben a számban azonban a másodfoglalkozásúak vállalkozásai is szerepelnek). A vállalkozások mindössze egyötöde önálló (jogi személyiségű) cég; a többiek önfoglalkoztatónak (self-employed) minősülnek. (Ez nem csökkenti gazdasági szerepüket, de behatárolja lehetőségeiket.)

A gazdasági szervezetek jellemző mérete a modern gazdaságokban kicsi, a szolgáltatások egyre növekvő súlyával, s a tömegtermelő ipar folyamatos zsugorodásával összhangban. A szervezeti piramis talapzatát mindenütt a kisméretű szervezetek sokasága adja; a csúcst pedig a kevés nagy szervezet. Magyarországon a 80-as évek közepétől, a kisvállalkozások lassú újjáéledésétől kezdve a szervezeti struktúra alakulásának előnytelen vonása maradt, hogy csak a legkisebbek tömege szaporodik (a szervezetek több mint 60, az egyéni vállalkozások több mint 80 százalékában a vállalkozó egyedül dolgozik, de az összes szervezet 96 százaléka is legfeljebb 1–9 fős mikro-vállalkozás.) A kis (10–49 fős) és a középméretű (50–249 fős) vállalkozás aránytalanul kevés.

A kialakult szervezeti struktúra nem kedvez a foglalkoztatás növelésének. A rendelkezésre álló utolsó adat szerint 1998-ban a keresők 31 százaléka mikro-méretű szervezetben dolgozott, 10 százaléka a kis, 14 százaléka a közepes méretű, 45 százaléka pedig a (250 főnél többet foglalkoztató) nagy szervezetekben. A foglalkoztatás leginkább az új szervezetek alakulásával bővül, semmint a meglévők növekedésével. Ráadásul a csaknem 800 ezer mikro-méretű szervezet csak tartósan jó kereslet esetén szánja rá magát létszámbővítésre, egyébként az alkalmilag igényelt tevékenységeket különféle, költségkímélő módokon végezteti el.

A több mint 900 ezer szervezetben dolgozók 60 százaléka fizikai munkát végzett. A fizikai-szellemi munkák aránya minden gazdaságban csak igen lassan módosul, főként, mert a mezőgazdaság és az ipar megszűnő foglalkozásait hasonló jellegű szolgáltatási munkakörök váltják fel. 2001-ben mintegy 20 ezer fővel nőtt a fizikai foglalkozásúak száma, foglalkozási főcsoportonként jelentős eltérésekkel. Valamivel kevesebb lett az ipari-építőipari foglalkozások száma, s mintegy tízezerrel csökkent a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásúaké is. Nőtt viszont a gépkezelő, összeszerelő, jármű-vezetői, valamint a szolgáltatási munkakörökben dolgozóké.

A fizikai foglalkozásúak mintegy harmada nő, de a szolgáltatás jellegű foglalkozást végzők, valamint a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásúak több mint fele volt nő.

A keresők csaknem 40 százaléka (1 482,5 ezer fő) végzett szellemi munkát. A legtöbben (514 ezren) felső- és középfokú végzettséget igénylő munkakörben dolgoztak, további 450 ezren felsőfokú képzettség önálló alkalmazását kívánó munkakörben. A törvényhozók, igazgatási, érdekképviselő

A keresők 60 százaléka fizikai, 40 százaléka szellemi munkát végez.

leti, gazdasági vezetők lassan növekvő (2001-ben 260 ezres) csoportjánál már 2000-ben is valamivel kevesebben voltak az évek óta csökkenő létszámú irodai és ügyviteli (üggyélforgalmi) munkakörben dolgozók – az utóbbiaknak azonban több mint 90 százaléka nő. A szellemi munkakörökben egyébként is a nők vannak többségben – a vezetők csoportjának kivételével; ezeknek a munkaköröknek csupán harmadát töltik be a nők.

A foglalkoztatottak keresete 2001-ben jelentősen nőtt.⁵

A KSH által megfigyelt körben⁶ a bruttó keresetek 18 százalékkal, a reálkeresetek 6,4 százalékkal nőttek. A számítható országos bruttó havi átlagkereset az előző évi 87 645 Ft-tal szemben 2001-ben 103 600 Ft-ot ért el, ami nettó értékben 64 900 Ft-ot jelentett. A fizikai foglalkozásúak bruttó átlagkeresete havi 72 621, a szellemieké pedig 143 754 Ft-ra nőtt.

Az ágazatonként – és a vállalat-nagyság, a betöltött munkakör, valamint számos más tényező szerint – erősen szóródó keresetek egyik jellemzője, hogy részben a minimálbér növekedésének következtében a költségvetés több területén hozott bérintézkedések hatására csökkent a különbség a versenyszféra és a költségvetési szféra keresetei között. Az ágazatok szintjén azonban erőteljesek maradtak az alkalmazásban állók havi bruttó és átlagkeresetének eltérései. (A pénzügyi tevékenységet végzők havonta 216 ezer, a textil-, ruházati ipar, bőrtermékek, lábbeli gyártásban dolgozók valamivel kevesebb, mint 62 600 Ft-ot kerestek.) A szellemi munkakörben dolgozók bruttó keresete 2001-ben már csaknem kétszerese volt a fizikai munkakörben dolgozóknak.

A foglalkoztatottak egy része – évről évre mintegy két-háromszázezer ember – a társadalmi szolidaritásnak (és a nem a gazdaság igényének) köszönhetően jut munkához. A többnyire a regisztrált munkanélküliek számára kínált, rövidebb-hosszabb időtartamú munkalehetőségek (mint például a több minisztérium által szervezett, egyebek között erdőtelepítésre, az árvízkarok elhárítására) szolgáló közmunka; a jórészt helyi, kommunális feladatok elvégzésére az önkormányzatok által szervezett közhasznú munka; a rendszeres szociális segély feltételeként előírt közcélú munka; a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásához nyújtott támogatás stb.) közül csupán a munkaügyi szervezeten keresztül bonyolított (és a Munkaerőpiaci Alapból fedezett) programokban 2001-ben összesen mintegy 180 ezren, éves átlagban több mint 77 ezren vettek részt.

A legalább alkalmilag munkalehetőséget kínáló támogatott foglalkoztatási formákra sajnos változatlanul szükség van, különösen az ország elmaradottabb, magas munkanélküliségű térségeiben, ahol több, hátrányos helyzetű társadalmi csoport számára csak a szolidaritás teremt esélyt a munkával szerezhető jövedelemre.

A relatíve alacsony foglalkoztatási szint, s a létező, becsülhetően legalább félmillió, bár a statisztikákban csak részlegesen megjelenő munkaerő-kí-

Az 5 főnél nagyobb szervezetekben dolgozók átlagos bruttó keresete 18 százalékkal, a reálkeresetek 6,4 százalékkal nőttek. Az átlagos havi kereset 103 600, a fizikai dolgozóké 72 621, a szellemi dolgozóké 143 794 Ft-ra emelkedett.

A versenyszféra és a költségvetési szféra keresetei között csökkentek a különbségek, de jelentősek maradtak az ágazatonkénti, valamint a vállalatnagyság, s a betöltött munkakör szerinti különbségek.

5 A keresetekkel kapcsolatos megállapítások Lakatos Judit (KSH) elemzéséből származnak.

6 A KSH az 5 fő és nagyobb létszámú vállalkozásoknál, valamint a költségvetési szféra teljes körében vizsgálja a keresetek alakulását. A vizsgált szféra a keresők mintegy kétharmadát öleli fel, 2001-ben 2559 ezer, teljes munkaidőben foglalkoztatottat.

A gazdaság több területén – mint évek óta – változatlanul jól érzékelhető az eltérés a munkaerő-igények és a munkaerő-kínálat között.

A létező hiányok pótlására Magyarország – évenként kissé növekvő nagyságrendben – külföldi munkavállalókat fogad, zömmel a határon túl élő magyarokat. Magyar munkavállalók körülbelül azonos létszámban dolgoznak – engedéllyel – külföldön, főként Ausztriában és Németországban.

nálat (a munkanélkülieken kívül például a KSH munkaerő-felmérésében passzív munkanélkülinek nevezett, dolgozni kívánó, de aktívan állást nem kereső, évek óta több mint százezer állástalan léte) ellenére, a gazdaság szüntelen átalakulása közepette a különböző területeken rendszeresen kialakulnak feleslegek és hiányok.

2001-ben több nagy, multinacionális cég az általuk igényelt szakmunkások hiányára panaszkodott (bár zömmel tömegtermelő munkahelyre, könnyen betanítható, összeszerelő jellegű [szalag] munkát végzőt igényeltek; és mint láttuk, ténylegesen ebben a foglalkozási főcsoportban bővült leginkább a létszám). Alkalmilag vagy tartósan azonban számos más területen is kialakul a hiány; például évek óta a szomszédos országokból toboroznak ápolónőket vagy munkaerőt a textiliparba, a varrodákba, a mezőgazdaság idény munkáira stb. Magyarország évek óta – enyhén növekvő számban – 30–40 ezer külföldi munkavállalót fogad legalísan, munkavállalási engedéllyel. (A feltételezések szerint legalább ennyien jönnek a határon túlról, akik engedély nélkül vállalnak munkát.)

Az Országgyűlés 2001 júniusában fogadta el a határon túl élő magyarok számára különféle kedvezményeket biztosító ún. kedvezmény- vagy státustörvényt. A mind a hazai politikai pártokat, mind a szomszédos országok közvéleményét erősen megosztó törvény a foglalkoztatás területén a magyarországi munkavállalást kívánta megkönnyíteni. Eszerint a hatályos eljárási szabályok szerint, de a hazai munkaerő-helyzet előzetes vizsgálata nélkül (azaz, hogy a munkára van-e kiközvetíthető hazai munkanélküli) naptári évenként három hónapra szóló munkavállalásra kaphatnak engedélyt a kedvezményezettek. A törvény 2002. január 1-jén lépett életbe. 2000-ben 40,2 ezer, 2001-ben 47,3 ezer munkavállalási engedélyt adtak ki külföldieknek. Az engedéllyel rendelkezők 57 százaléka Románia, 16 százaléka Ukrajna zömmel magyar-lakta területeiről érkezett; további mintegy 10 százalék Szlovákia, valamint a volt Jugoszlávia határmenti területeiről. Az EU tagországaiból ide érkezők közül mindössze 2852 fő számára igényeltek munkavállalási engedélyt.

Ugyanebben az időszakban mintegy 32 ezer magyar vállalt munkát (engedéllyel) külföldön; nagy többségük Németországban és Ausztriában, a külföldiek számára meghatározott munkavállalási kontingensek keretében.

A csatlakozási tárgyalások során 2001 júniusában született meg az EU döntése: Magyarország (valamint Szlovákia és Lettország) állampolgárai, országuk EU csatlakozását követően hét év után élhetnek az EU-ban a szabad munkavállalás jogával. Lehetővé tették egyúttal, hogy a tagországok – külön megállapodásokkal – a csatlakozást követően akár azonnal is megnyithatják munkaerőpiacukat a taggá vált országok munkavállalói előtt. (Négy ország – Svédország, Hollandia, Dánia és Írország – szinte azonnal bejelentette ilyen szándékát és csatlakozott hozzájuk Nagy-Britannia is.)

Az utóbbi néhány évben Európában kétségkívül új nézőpontból vizsgálják a külföldi munkaerő befogadását. Részben, mert a belső határok nélküli, a közös pénzzel is egységesülő Európában nagyon kicsi maradt a belső vándorlás; részben, mert eközben a demográfiai mutatók az idősök arányának erőteljes növekedését jelzik. Az EU egyre inkább hangsúlyozza az érintett országok új migrációs politikájának szükségességét.

A magyarok – már csak létszámuk, s az európaihoz hasonló demográfiai folyamataik (alacsony születésszámok) következtében is – csekély szerepet játszhatnak a nemzetközi migrációban. Az elmúlt években a közvélemény kutatások szerény migrációs szándékokat is jeleztek. A TÁRKI 2001-ben végzett vélemény kutatása a külföldi munkavállalás iránti nagyobb érdeklődést jelezte ugyan (a rövidebb ideig tartó külföldi munkavállalást az 1993 évi 4,3 százalékhöz képest 8,5 százalék, a tartósabbat 2,7 százalék helyett 6,8 százalék választotta.) A külföldi munkavállalás szándéka a tanultabbak körében növekszik. A hazai közvélemény egyre inkább érzékeli, hogy külföldi munkavállalásra – a mezőgazdaság idénymunkáin, s a hasonló, képzettséget nem igénylő, alkalmi munkákon túl – elsősorban a befogadó ország nyelvét ismerő, képzett munkaerőnek lesz esélye.

2.2. A munkanélküliség

Mint számos országban, Magyarországon is kétféleképpen mérik a munkanélküliséget: az ország saját szabályai szerint, illetve, ettől eltérő kritériumok alapján, nemzetközileg összehasonlítható módon.

2001-ben – csakúgy, mint a 90-es évek közepétől – mindkét mérce szerint tovább csökkent a munkanélküliség, nagyjából azonos mértékben, mintegy 30 ezer fővel.

A nemzetközi mérce szerint (aktívan munkát keresők) 2000-ben 261,4 ezer, 2001-ben 231,5 ezer fő minősült munkanélkülinek, a hazai szabályok szerint (regisztráltak) 2000-ben 390,5 ezer fő, 2001-ben 364,1 ezer. A gazdaságilag aktívakhoz viszonyított munkanélküliségi ráta a nemzetközi összehasonlítás szerint 5,7 százalék volt, (az EU-ban átlagosan 7,4 százalék, a csatlakozni kívánó országokban – Magyarországgal együtt számítva – átlagosan 13,5 százalék), a hazai szabályok szerint 8,7 százalék.

A nemzetközi és a hazai adatok közötti számszerű és arány-különbségek – mint köztudott – az eltérő fogalmi rendszerből, és a számbavétel eltérő módjából adódnak.

A kétféle rendszer különbségei miatt külön-külön mutatjuk be a 2001 évre jellemző változásokat.

A nemzetközi összehasonlítás rendszerében mért eredmények

A KSH munkaerő-felmérése – az OECD országokban (és ezen belül az EU-ban) az ILO ajánlásával bevezetett módszert követve – alapvetően azt

Mind a hazai, mind pedig a nemzetközi fogalmak szerint mért munkanélküliség csaknem azonos mértékben, mintegy 30 ezer fővel csökkent;

a nemzetközi mérce szerint (aktívan munkát keresők) létszáma 230 ezer, a munkanélküliségi ráta 5,7 százalék volt, a hazai mérce szerint (regisztráltak) 364 ezer fő, 8,7 százalék.

Az aktívan állás keresők csaknem háromnegyede az ún. „legjobb munkavállalási korú”, 25–54 éves, többségük férfi.

tekinti munkanélkülinek, akinek nincs rendszeres munkája, s ezért aktívan állást keres. (A meghatározás finomabb részleteit, például, hogy 30 napon belül munkába tud állni stb. itt mellőzhetjük.)

Aktívan állást kereső életkortól függetlenül bárki lehet: dolgozni kívánó tanuló, vagy akár nyugdíjas korú (a felmérésben 74 éves korig tekintenek mindenkit munkára képesnek és alkalmasnak, de az összehasonlításokhoz csak a 15–64 évesek adatait használják); munkanélkülinek minősül, ha kereső foglalkozást kíván és minden eszközt, módon igénybe vesz, hogy ilyen találjon. (Az aktív keresés a munkaügyi szervezetnél jelentkezéstől az újsághirdetések olvasásán, feladásán keresztül a család, az ismerősök, barátok mozgósításáig bármilyen mód lehet.)

A lényeges kritérium tehát: a kereső foglalkozáshoz jutás érdekében végzett tevékenység.

Magyarországon ebben a szemléletben 2001-ben 143 ezer férfi és 90 ezer nő minősült munkanélkülinek.

Életkor szerint a munkát keresők csaknem háromnegyede a legjobb munkavállalási korú, 25–54 évesek közé tartozik; a 15–19 évesek közül még, és az 55 évnél idősebbek már csak kevesen tesznek erőfeszítéseket azért, hogy elhelyezkedjenek. A hazai munkavállalási koron felülieket már csak szórva nyosan találunk az aktívan munkát keresők között.

A 2001-ben munkát keresők csaknem 60 százaléka (134,3 ezer fő) egy éven belül kezdte meg az aktív munkakeresést; akkor vesztette el munkáját, vagy hagyta el az iskolát, illetve lépett volna vissza a munkaerőpiacra a gyermekgondozás, katonai szolgálat befejezése után.

Csaknem százezren (96,4 ezren, 42 százalék) azonban már több mint egy éve kerestek munkát, közülük 44 ezren már két évnél is régebben. (Az egy éven túl munkát keresők minősülnek tartósan munkanélkülinek.)

Bár a munkát keresők utolsó munkahelye a gazdaság valamennyi ágát képviseli, az újabb és a régebbi munkanélküliek többségét (2001-ben 54 százalékát) a nemzetgazdaság azonos három ága bocsátotta ki az évek során: a feldolgozóipar, a kereskedelem és az építőipar.

A 2001-ben munkát keresők nagy többsége (94 százaléka) utolsó munkahelyén alkalmazottként dolgozott és fizikai munkát végzett. A fizikai foglalkozásúak mintegy felének ipari és építőipari, valamint gépkezelői, összeszerelő, járművezető munkája, további negyedüknek pedig szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) munkája volt. A korábban szellemi munkát végző, csaknem 30 ezer munkanélküli közül mintegy 13 ezer főnek (többségében nőknek) volt felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozása; 8 ezren (ebből 7 500 nő) irodai, ügyviteli munkát végeztek.

Az évek során kevésbé változott a munkanélküliek iskolai végzettség szerinti összetétele. A leginkább érzékelhetően a legalacsonyabb iskolai végzettségűek aránya csökkent a 90-es évek elejéhez képest; ennek azonban

Mintegy 60 százalékuk egy éven belül kezdte meg az aktív álláskeresést, több mint 40 százalékuk azonban tartósan munkanélküli, jó részük már évek óta keres munkát.

Zömük alkalmazásban állt, mielőtt elvesztette állását és fizikai munkát végzett. Több mint egyharmaduk alacsony iskolai végzettségű, a szakmunkás végzettségükkel együtt a munkanélküliek 70 százalékát adják.

valószínű oka, hogy elsősorban a képzetlenek adták fel a reménytelennek ítélt aktív munkahely-keresést. A legfeljebb 8 általánost végzettek aránya így is több, mint 35 százalék, a hasonló arányú szakmunkásképzővel rendelkezőkkel együtt ők adják a munkát keresők 70 százalékát.

A munkanélküliség fő oka az esetek több mint felében az állásvesztés; a második legfőbb ok azonban a munkaerőpiacra belépés vagy visszalépés szándéka. (Az utóbbinak aránya most már évek óta 20 százalék feletti.) 2001-ben – ha hozzájuk számítjuk azt a csaknem 20 ezer főt is, aki azért keres munkát, mert időszakos foglalkoztatása befejeződött – arányuk megközelíti az egyharmadot.

A munkanélküliek több mint fele teljes munkaidős munkát keresett, további 32 százalékuk elsősorban teljes munkaidőset, de részmunkaidőst is elvállalt volna. Mindössze 6 százalékuk érdeklődött részmunkaidős állás után, több mint 9 ezer nő és 5,6 ezer férfi. Mintegy tízezren kizárólag ilyen szerettek volna, ötezren pedig elsősorban ilyen, de készek lettek volna elfogadni teljes munkaidős munkát is. Tízezer férfi és 6 ezer nő (együtt 7 százalék) bármilyen munkát kész volt elvállalni.

A bérigények nem tekinthetők túlzónak – az érintettek többé-kevésbé realisan vetettek számot az egyéni adottságaikból, s a környékbeli munkalehetőségekből adódó esélyekkel. (Figyelemreméltó, hogy a nők a férfiakénál alacsonyabb bérekkel kalkuláltak.)

Az év során, miközben az országban átlagosan 18 százalékkal nőttek a bérek és érvénybe lépett a 40 ezer Ft-os minimálbér, a remélt, elvárt nettó bér a munkanélküliek körében átlagosan 48,5 ezer Ft-ot tett ki ebből a férfiaké 50,8 ezret a nőké 44,8 ezer Ft-ot.

A képzettségi szint, a korábban betöltött munkahely, s más tényezők hatására az elvárt bérek természetesen szóródtak. A legkisebb mért érték a 10 ezer forintnál kisebb bér volt – 84 nő ennyiért is vállalt volna munkát. A legmagasabb a százezer forint feletti, ennyit 2000 férfi és 500 nő igényelt volna. E két szélső érték között 10–40 ezer forintot várt a munkanélküliek fele, (de a nők 58 százaléka), 40–70 ezer forintot további 43 százalék (a nők 37 százaléka); és 70 ezernél többet – a százezer forintnál többet igénylőket is beleértve – csak kevesebb, mint 8 százalék.

A regisztrált munkanélküliek

Az 1991-ben született – s azóta a körülmények változásait évenkénti módosítással követő – Foglalkoztatási törvény tulajdonképpen nem azt határozza meg, hogy ki tekinthető munkanélkülinek, hanem azt, hogy ki jogosult a munkanélküliek számára biztosított pénzbeli támogatások és különféle szolgáltatások igénybevételeire. Ennek kritériumait 2001. július 1-jei hatállyal módosították.

Többségük teljes munkaidős állást keres, bérigényeik szerények: a munkanélküliek fele 10–40 ezer Ft keresetet remélt.

A regisztrálhatóságot korlátozó hazai szabályok ellenére az aktívan állást keresőkénél rendszeresen és jelentősen magasabb a regisztrált munkanélküliek létszáma.

A jogosultságok meghatározása egyúttal behatárolja a munkaügyi szervezetnél regisztráltak körét: nem is jelentkezik az, aki nem számíthat segítségre. Az utóbbiak közé tartoznak a nappali tagozaton tanulók, az öregségi nyugdíjra jogosultak, vagy, akiknek alkalmi munkán kívül egyéb kereső munkája van. A módosított jogszabály szövege szerint:

- „munkanélküli: az a személy, aki
- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
 - oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
 - öregségi nyugdíjra nem jogosult, és
 - az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
 - elhelyezkedése érdekében együttműködik a munkaügyi központ kirendeltségével, és
 - akit a munkaügyi központ kirendeltsége munkanélküliként nyilván tart”.

Az együttműködés feltételei között ugyan már szerepel, hogy a munkanélküli „maga is részt vesz megfelelő munkahely felkutatásában”, továbbá az is, hogy „a saját maga által talált vagy a kirendeltség által felkínált megfelelő munkahelyen munkaviszonyt létesít” – ezek azonban nem kizárólagos feltételek.

A juttatások szigorúan körülbástyázott feltételei ellenére a regisztrált munkanélküliek jóval többen vannak, mint a szinte kizárólag az álláskeresés szerint számba vettek. (A különbség 1995-ben 125 ezer, 2001-ben 131 ezer fő volt. Megjegyezzük, a különbség jóval kisebbé válik, ha a munkaerő-felmérésben „passzív munkanélküliként” szereplő, évente mintegy 100–110 ezer munkanélkülit is figyelembe vesszük.)

2001-ben a regisztrált munkanélküliek éves átlagos létszáma is tovább csökkent, ezúttal 26 352 fővel.

Az év során a 364,1 ezer, regisztrált munkanélküli közül 54 százalék volt férfi, 46 százalék nő. (A nők aránya az évek során növekedett, 1993-ban 41 százalék volt.) Az életkori besorolás kissé eltér a munkaerő felvételétől, az arányok azonban hasonlóak: a regisztrált munkanélküliek háromnegyede is a legjobb munkavállalási korúak közé tartozott (itt: a 26–55 évesek közé); a 20 évesnél fiatalabbak és az 56 évesnél idősebbek aránya egyaránt 5 százalék körüli.

A regisztráltak között magasabb a legfeljebb általános iskolát végzettek (42 százalék) és alacsonyabb a felsőfokú végzettségük aránya (3 százalék); de a fizikai foglalkozásuk aránya e körben is meghaladta a 80 százalékot; akiknek több mint fele betanított és segédmunkásként dolgozott korábban.

A többnyire alacsony státusú, esetenként évek óta elhelyezhetetlen emberek jelentős részének a regisztráció, a regisztrált munkanélküliként kapható támogatás tulajdonképpen a túlélés esélyét jelenti: az év során munkanél-

Többségük ugyancsak a „legjobb munkavállalási korú” fizikai foglalkozású és férfi; Nagy részük visszatérően munkanélküli: a havonta regisztráltak mintegy 80 százaléka már korábban is szerepelt a regisztrációban.

küliként jelentkező 680 ezer fő 80 százaléka, az átlagosan havonta csaknem 57 ezer belépő közül 45,7 ezer már korábban is szerepelt a nyilvántartásban. Többségük hosszabb-rövidebb megszakítás után lépett vissza. A megszakítás oka lehetett tényleges munkahely, gyermekgondozás, sorkatonai szolgálat, legtöbbjük esetében azonban valamilyen támogatott munkahelyen, közmunkán, közhasznú munkán, vagy képzésen töltött idő. További, hasonló foglalkoztatásukat jellemzően csak a munkaügyi szervezeten keresztül remélhetik. Ezért, bár pénzügyi támogatásra (munkanélküli járadékra) már nem igen számíthatnak, esélyesek maradnak újbóli közmunkára, közhasznú munkára, esetleges átképzésre. A 2001 évi adatok alapján mintegy négy-ötsházezerre tehetjük az önerejéből elhelyezkedni képtelen, ismétlődően a munkaügyi szervezet, azaz rajta keresztül a társadalom segítségére szoruló, munkaképes férfi és nő számát. A segítség egyébként, mint erről majd külön is szólunk, nem nevezhető nagyvonalúnak.

A 20 százaléknyi új munkanélküli közül havi átlagban 3,6 ezer volt pályakezdő, 7,6 ezer pedig felnőtt. Az utóbbiak csaknem 60 százaléka a szolgáltatások különböző területein szűnt meg munkája, 30 százaléka az iparban-építőiparban, 12 százaléka pedig a mezőgazdaságban.

A regisztrált munkanélküliek kevesebb, mint egyharmada volt jogosult munkanélküli járadékra. A járadék-jogosultság időtartama – mint tudott – 2000-ben az addigi 360 napról 270 napra csökkent, a járadék-rendszerbe bekerülés feltételei szigorodtak.⁷ Az átlagos munkanélküli járadék havi átlagos összege, 2001-ben 25 677 Ft, a nemzetgazdasági átlagkeresetnek 24,8, a fizikai dolgozók átlagkeresetének 35,4, az érvényes minimálbérnek 64,1 százalékát tette ki.

A munkanélküli járadék alacsony átlagos összege természetesen összefügg a munkanélküliek nagy többségének alacsony képzettségével, s ennek következtében korábbi, alacsony keresetű munkahelyével. A 40 ezer Ft-os minimálbért azonban most megkapnák – ha dolgozhatnának.

A munkanélküliek zöme azonban még a járulék szerény összegére sem volt jogosult. Mint ugyancsak köztudott, a 2000-ben életbelépett szigorítások egyike megszüntette a jövedelempótló támogatást, aminek helyébe a rászorultak esetében a rendszeres szociális segély lépett. A munkaerőpiacon a legkevésbé esélyesek (a képzetlenek, az elmaradott térségekben élők, a romák stb.) munkalehetőség hiányában, a járadékra jogosultságuk kimerítése után a jövedelempótló támogatás szerény összegére számíthattak. 1995 óta évről évre többen kaptak jövedelempótló támogatást, mint munkanélküli járadékot. A támogatás összege már nem azoktól a kritériumoktól függött, mint a járadéké, hanem a szociális juttatásokhoz hasonlóan, egy összegben határozták meg, az öregségi nyugdíj mindenkor legkisebb összegének meghatározott (2000-ig 80) százalékában. Ez 2000-ben havi 13 280 Ft-ot jelentett.

Ennek alapján 4–500 ezerre tehetjük a munkaügyi szervezet segítségére szoruló, tartósan munkanélküliek számát,

Az új – az év során először regisztrált – munkanélküliek csaknem harmada pályakezdő.

A regisztrált munkanélküliek kevesebb, mint egyharmada volt jogosult munkanélküli járadékra, átlagosan havi 25,7 ezer Ft-ra.

A megszünt jövedelempótló támogatás helyett a munkanélküliek több mint negyede már csak rendszeres szociális segélyt kaphatott (havi átlagban 14,6 ezer Ft-ot).

⁷ A munkanélküli járadékrendszer változásait részletesen tárgyalta a Munkaerőpiaci Tükör 2001 évi kötete.

A regisztrált munkanélküliek mintegy 40 százaléka semmilyen anyagi támogatást nem kapott.

A munkaügyi szervezet csak kevésbé tud segíteni az elhelyezkedésben: a regisztráltak kevesebb, mint 2 százaléka helyezkedett el a munkaügyi szervezet segítségével.

A munkanélküliség országos csökkenése ellenére tovább nőttek a különbségek a kistérségek szintjén.

8 A tervezési – statisztikai régiók közötti különbségek alakulására vonatkozó elemzéseket Fazekas Károly végezte; tanulmányát *A munkaerőpiac keresletét és kínálatát meghatározó folyamatok 2002.* c. kötet tartalmazza (Szerk.: Laky T. Foglalkoztatási Hivatal – OFA, 2002).

A jövedelempótló támogatás megszűnésével megkezdődött az érintettek átáramlása a rendszeres szociális segélyben részesülők közé. Továbbra is regisztrált munkanélküliek maradtak, de segítségként már csak a nyugdíj-minimum 70 százalékat, havi 14 648 Ft-ot kaptak.

2001 december végén 125,9 ezer fő részesült munkanélküli járadékban (a teljes állomány 36,7 százaléka); a (kifutó) jövedelempótló támogatásban 26,7 ezren (7,8 százalék); a regisztrált munkanélküliek több mint negyede, 85,9 ezer fő (25,1 százalék) rendszeres szociális segélyt kapott. A munkanélküliek 30 százaléka – az év során átlagosan 40 százaléka – semmilyen anyagi támogatásban sem részesült. Viszont a regisztrált munkanélküliek vehetik igénybe a munkaügyi szervezet szolgáltatásait, az állás-közvetítéstől az átképzésig, az esélyt a sokféle munkaerőpiaci programban való részvételre.

A munkaügyi szervezet erőfeszítései ellenére a legfontosabb cél: a munkanélküliek elhelyezése mindeddig nem bizonyult sikeresnek. Mint évek óta, 2001-ben is többen hagyták el a regisztrációt (havi átlagban 29,6 ezer fővel) mint amennyien beléptek.

A kilépés sokféle oka között (a képzésben és más aktív programokban részvétel, sorkatonai szolgálat, gyermekgondozás, nyugdíjba-lépés, alkalmi munkavállalás, a kapcsolat megszakítása stb.) 2001-ben is szerény mértékű volt a munkaügyi szervezeten keresztül történt elhelyezkedés. Mint 2000-ben, 2001-ben is a regisztrált munkanélküliek 1,9 százaléka, a járadékban részesülőknek 2000-ben 13,4, 2001-ben 11,8 százaléka helyezkedett el a munkaügyi szervezet segítségével. (Az adatok a támogatott munkahelyre elhelyezettek adatait is tartalmazzák.)

Nem feledhetjük, hogy a munkanélküliség 2001-ben (is) tapasztalt csökkenése *nem* a foglalkoztatottság növekedésének következménye. A foglalkoztatottság, mint tudjuk, kimutathatóan mintegy tízezer fővel nőtt, a munkanélküliség viszont mind a kétféle számbavétel szerint mintegy 30 ezer fővel csökkent. A különbség a munkakeresést feladók, a munkaerőpiacot elhagyók, a gazdaságilag inaktívak számának növekedésében jelentkezik.

A munkanélküliek számának folyamatos csökkenése ellenére – a munkaerő-felmérés adatai szerint – a munkanélküliség az ország 3 728 ezer háztartásából még mindig csaknem 213 ezret érintett, a háztartások 5,7 százalékát. Egy munkanélküli 194,7 ezer háztartásban volt (5,2 százalék), kettő 16 ezerben (0,4 százalék) három vagy több csaknem 2000-ben (0,1 százalék). A munkanélküliség a nagyobb létszámú családokat sújtotta jobban. Míg az egytagú háztartások kevesebb, mint 5 százalékában, a kéttagúak csaknem 20, a három- és négytagúak 27, illetve 29 százalékában, az 5 és több tagúak 20,5 százalékában volt legalább egy munkanélküli.

Nem csökkentek a munkanélküliség regionális különbségei sem; sőt, a kistérségek szintjén nőttek.⁸

A 7 tervezési-statisztikai régió szintjén a munkanélküliségi ráták nem túlságosan nagyok. A régiók és a megyék szintjén végzett elemzések azonban nem adnak valós képet a munkaerőpiac állapotáról, mivel a magyarországi helyi munkaerőpiacok mérete sokkal inkább a kistérségek szintjének felel meg. A magyarországi munkaerőpiac viszonylag kisméretű, zárt helyi munkaerőpiacokra szegmentálódik. A regionális különbségek döntő része a régiókon belül a megyék, a kistérségek, illetve a települések között található.

A régiók szintjén a legkisebb (4,3 százalék) és a legmagasabb (8,7 százalékos) munkanélküliségi ráták a megyék szintjén 2,7 és 19,3 százalék között szóródtak 2001-ben; a kistérségekben 3 és 25 százalék között.

A legmagasabb rátájú térségek az ország keleti, észak-keleti részén, a kelet-szlovákiai és az ukrán határ melletti régiókban helyezkednek el, de találhatunk magas munkanélküliségű térségeket a viszonylag fejlett dunántúli megyékben is.

A regisztrált munkanélkülieknek a munkaképes korú népességhez viszonyított aránya a falvakban (9,4 százalék) és az 500 főnél kevesebb lakosú kistélepüléseken (11,3 százalék) a legmagasabb. A legkedvezőbb helyzetben lévő budapesti kerületben a munkanélküliek aránya 1,6 százalék, a legsúlyosabb helyzetben lévő településen 53,3 százalék volt 2001 decemberében.

Az ország több száz települését, és több százezer családját sújtó munkanélküliség nélkülözhetetlenné teszi az alacsony foglalkoztatási szint növelését szolgáló, hatékonyabb megoldásokat.

2.3 A gazdaságilag inaktív népesség

Mint erről szó volt, a népszámlálás adatait figyelembevevő Munkaerő-mérleg adatai szerint – 2002. január 1-jén a hazai munkavállalási korú férfiak és nők 32 százaléka nem tartozott a rendelkezésre álló munkaerőhöz; a 15–64 éves népességnek pedig 40 százaléka.

Csupán a hazai munkavállalási korúaknál maradván: 2001-ben a távolmaradó mintegy 2 millió fő (884 ezer férfi és 1 165 ezer nő) mintegy 80 százaléka társadalmilag elfogadott okból maradt a háztartásban:

– Még tanult. A 681 ezer, 15 éves és idősebb fiatal továbbtanulása nemcsak hasznos, hanem hovatovább nélkülözhetetlen mind az egyén, mind az ország jövője szempontjából. Magyarország nemzetközi összehasonlításban kifejezetten jó helyezést ér el az OECD országok között a 15–18 évesek továbbtanulási arányával. Amíg azonban a 15–19 évesek korosztályának 76 százaléka tanult, a 20–24 éveseknek csupán 20 százaléka – Európa számos országától jócskán lemaradva. Az EU már 2002-ben a tagállamok feladatává tette, hogy 2010-re jelentősen növeljék az alsó középiskolai szint-

A hazai munkavállalási korú népesség – csaknem 2 millió fő – önként vagy kényszerűségből nincs jelen a munkaerőpiacon. Mintegy 80 százalékuk társadalmi támogatottsággal marad távol: mert

15 éves kora után is tanul; a gyermekgondozás valamelyik támogatott formáját veszi igénybe; az általános korhatárnál korábban ment nyugdíjba.

nél tovább tanulók arányát; a 18–24 évesek legfeljebb fele maradjon ezen a szinten. Magyarországon ennek elérése még igen nagy erőfeszítéseket kíván.

– Csaknem 300 ezren a gyermekgondozás valamelyik formáját (GYES, GYED, GYET) igénybe véve maradtak távol a munkaerőpiactól; csaknem kizárólag a nők. A születések számának tartós és jelentős csökkenése ellenére a 300 ezret közelítő létszám alig változik (1980: 264 ezer; 1990: 245 ezer; 1995: 285 ezer; 2002. január 1.: 297,1 ezer), ami, a tapasztalatok szerint, elsősorban a munkaerőpiac beszűkült lehetőségeivel van összefüggésben. Munkalehetőségek hiányában a nők, amíg csak lehet, az anyagilag ugyan szerény, de a társadalmi megítélésben egyértelműen támogatott lehetőséget részesítik előnyben.

– Az általános nyugdíj korhatárnál korábban vált nyugdíjassá 632 ezer férfi és nő. A nyugdíjazás többféle jogcíme között jelentős a népesség egészségi állapotával összefüggő rokkantság (2002. január 1-jén több mint 450 ezren voltak a nyugdíjkorhatárnál fiatalabban rokkant nyugdíjasok). Több tízezeren – meghatározott munkakörök betöltői – keredvezménnyel mehettek nyugdíjba. Lassan elfogynak viszont a munkaerőpiaci okból az elbocsátás helyett korengedménnyel nyugdíjba kerültek; nagy többségük már átlépett a korhatár szerinti nyugdíjasok állományába.

A társadalmilag elősegített inaktivitáson túl mintegy 400 ezren egyéni, családi okból váltak inaktívvá, bár sokuk döntésében nyilvánvalóan szerepet játszott a munkaerőpiac állapota, a munkalehetőségek hiánya is, különösen az ismert ok nélkül inaktívak kétharmadát adó nők esetében.

A KSH munkaerő-felmérése több min 2,2 millió, hazai munkavállalási korú inaktívat regisztrált 2001-ben. Ebben a felmérésben nem szerepel az inaktivitás oka; szerepelnek viszont a munkavállalási szándékok.

Az inaktívok közül csaknem 400 ezren szeretnének rendszeres, fizetett munkát – gyakorlatilag ugyanannyian, mint a munkaerő-mérlegben a meghatározott ok nélkül inaktívvá váltak.

Arra a kérdésre, hogy miért nem keres munkát, ha szeretne dolgozni, 112 ezren válaszolták (70 ezer férfi és 42 ezer nő), hogy nincs megfelelő munka, vagy úgysem tudna találni, azért sem, mert túl fiatal vagy túl idős, esetleg mert hiányzik a megfelelő képzettsége. Valamivel többen, 143 ezren rossz egészségi állapotukra, családi kötelezettségeikre hivatkoztak – az utóbbi az ok a 67 ezer eset közül 61 ezer nőnél.

Mindössze 8 ezren nem kerestek munkát azért, mert úgy ítélték meg, hogy csak rosszul fizető munka van.

A fentiekén kívül további 8,7 ezren aktívan kerestek munkát, de nem tudtak volna munkába állni, ha történetesen találnak; 1,6 ezren pedig kerestek munkát, de nem aktívan.

Kevesen ugyan, mintegy 18 ezren, a munkaerőpiacra visszajutásukat készítették elő: átképzésen vettek részt; várták, hogy munkára (akárcsak sze-

Mintegy 400 ezren egyéni, családi ok miatt váltak eltartottá, de szeretnének rendszeres, fizetett munkát, amit – jórészt a munkaerőpiac állapota miatt – nem keresnek aktívan.

zonális, vagy közhasznú munkára) visszahívják; többen önálló vállalkozás indítására készültek stb.

Megjegyezzük, a hazai munkavállalási koron felüli, a munkaerő-felmérésben a 74 éves korig kiterjesztett népességben csaknem 30 ezerrel több dolgozni kívánó inaktívát regisztráltak. A legtöbben közülük szeretnének dolgozni, de nem kerestek munkát.

3. A FŐ CÉL: A FOGLALKOZTATÁS NÖVEDELÉSE

2001-ben az EU-hoz csatlakozni készülő Magyarország elkészítette a magyar foglalkoztatáspolitikai legfontosabb rövid távú munkaerőpiaci teendőit összefoglaló dokumentumot (*Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of Hungary*).

Magyarország vállalta, hogy az Európai Foglalkoztatási Stratégia követelményei szerint teszi alkalmassá munkaerőpiacát az EU egységes, közös piacához csatlakozásra. A dokumentumot 2001 novemberében az EU foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős főbiztosa, Anna Diamantopoulou és a magyar kormány nevében Stumpf István kancellária miniszter írta alá.

A kormány vállalásainak teljesülését az EU a jövőben rendszeresen értékeli, csakúgy, mint a tagországok éves akcióterveiben vállaltakat.

Magyarország foglalkoztatáspolitikai eredményeinek éves, nyilvános nemzetközi értékelése várhatóan felerősíti azokat, a foglalkoztatás növelése érdekében teendő lépéseket, amelyek megtétele nem az EU, hanem legelső helyen Magyarország saját érdeke.

Magyarországnak, ahhoz, hogy a 15–64 éves népességben a 2010-re az EU-ban célul tűzött 70 százalékos foglalkoztatottsági szintet elérje, a ma ismert népesség számok szerint 4,8 millió azaz – elnagyolt számítással – a jelenlegi 3,84 millióhoz képest mintegy egy millióval több foglalkoztatott kellene. Ez 9 év alatt évente 100–110 ezer új munkahelyet kíván. Más oldalról: valamennyi munkanélküli foglalkoztatásán túl 6–700 ezer inaktív munkába állását is.

Ezen belül további, mintegy 600 ezer nőnek kellene munkát vállalnia, részben – csakúgy, mint a férfiaknak – az 55 éven felüliek közül.

A cél elérhető, de csak akkor, ha a foglalkoztatáspolitikai nem hagyatkozik a gazdaság spontán folyamataira. A gazdasági folyamatok hozhatnak váratlan eredményeket (mint 1999-ben, amikor egy év alatt csaknem 114 ezerrel nőtt a foglalkoztatottak száma), mint ahogy hozhatnak stagnálást, visszaesést is. Mint közismert, 1998-ban, amikor lassan nőni kezdett a foglalkoztatás, 51 ezer, 2000-ben 38 ezer, 2001-ben pedig mindössze 10 ezer fős növekedés volt kimutatható.)

Az Európai Unióban – jórészt a tudatos foglalkoztatáspolitikának köszönhetően – az elmúlt évek gazdasági nehézségei közepette is sikerült növelni a foglalkoztatást.

A feltételek megteremtése – amely a szociális ellátó rendszerek reformjától a nem-hagyományos munkavégzések meghonosításáig s ennek érdekében egyebek között a munkát terhelő adók mérsékléséig az újra-szabályozások sokaságát kívánja meg – a legtöbb európai országban is nehéz.

Sokszorosan nehéz a volt szocialista országokban, ahol most már demokratikus politikai és piacgazdasági viszonyok közepette kell a teljes foglalkoztatottság új feltételeit megteremteni. A csatlakozni kívánó országokkal egyetemben azonban Magyarország is erre vállalt kötelezettséget.

KÖZELKÉP

I. rész
Munkakínálat

Szerkesztette:
GALASI PÉTER

II. rész
Munkaerő-kereslet

Szerkesztette:
KŐRÖSI GÁBOR

Előszó

I. Munkakínálat

1. Bevezetés (*Galasi Péter*)

2. A munkakínálat mint munkaerőpiaci részvétel

2.1. Aktivitás, foglalkoztatottság és munkanélküliség (*Nagy Gyula*)

2.2. Női–férfi munkaerőpiaci részvételi különbségek tényezői (*Galasi Péter*)

3. A munkakínálat mint munkaidő

3.1. Tényleges és szokásos munkaidő 1992 és 2000 között (*Nagy Gyula*)

3.2. Munkakínálati becslések – fizetett/nem fizetett munka és jövedelem (*Galasi Péter*)

3.3. A fizetett és nem fizetett munka értéke (*Galasi Péter–Nagy Gyula*)

3.4. Az effektív munkakínálat becslése, 1998–2000 (*Galasi Péter*)

3.5. A nő–férfi munkakínálati különbségek tényezőkre bontása (*Galasi Péter*)

II. Munkaerő-kereslet

1. Bevezetés (*Kőrösi Gábor*)

2. Munkahely-teremtés és -rombolás

2.1. Ötlet és statisztikai mutatók (*Kőrösi Gábor*)

2.2. Nemzetközi tapasztalatok (*Surányi Éva*)

2.3. Munkahely-teremtés és -rombolás Magyarországon (*Kőrösi Gábor*)

3. A munka mint termelési tényező

3.1. Keresletmodellek (*Kőrösi Gábor*)

3.2. Nemzetközi tapasztalatok (*Kőrösi Gábor–Surányi Éva*)

3.3. Dinamikus munkaerő-keresleti modellek (*Kőrösi Gábor*)

3.4. Dinamikus alkalmazkodás (*Surányi Éva–Kőrösi Gábor*)

3.5. A képzett és képzetlen munka iránti kereslet (*Köllő János*)

3.6. A vállalatok jellemzői (*Kőrösi Gábor*)

ELŐSZÓ

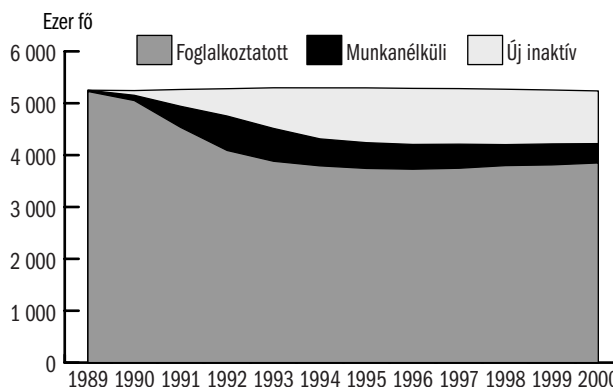
A foglalkoztatottság lassú csökkenése már a nyolcvanas évek közepén megindult, ámbár mértéke akkor még elhanyagolható volt. Ez a visszaesés azonban az 1980-as évek végétől folyamatosan gyorsult, ahogy a szocialista nagyipar és a nagyüzemi mezőgazdaság egy jelentős része válságba került. A mélyponton, 1992-ben, több mint félmillió fővel csökkent a foglalkoztatás, és – ugyan fokozatosan lassuló ütemben – egészen 1996-ig folyamatosan több munkahely szűnt meg, mint amennyi keletkezett. 1996-ban másfél millióval, vagyis közel 30 százalékkal kevesebben voltak állásban, mint 1989-ben. 2000 végére mintegy 120 ezerrel nőtt ugyan a foglalkoztatás, de ez a korábbi munkahely-megszűnési hullámhoz képest csak mérsékelt ütemű növekedés: ez csak mintegy 3 százalékos növekedést jelent. Ugyanebben a négy évben a magyarországinál lényegesen lassúbb gazdasági növekedéssel jellemezhető Európai Unióban több mint 4 százalékkal nőtt a foglalkoztatottak száma.

A munkaerőpiaci helyzet magyarországi alakulása azonban egyáltalán nem tekinthető kivételesnek. A kilencvenes években az átalakuló országok mind-egyikében lényegesen csökkent a foglalkoztatás, ámbár jelentősek az országok közötti különbségek. A szovjet utódköztársaságokban többnyire viszonylag több munkahely maradt fenn, míg a közép-európai országokban Csehország kivételével a magyarhoz meglehetősen hasonló folyamatok zajlottak le. Csehországban sokkal lassabban jelent meg a tömeges munkanélküliség; a foglalkoztatási szint lényeges csökkenésére csak a kilencvenes évek második felében került sor. Mára azonban a közép-európai átalakuló országok többségében egymáshoz nagyon hasonló foglalkoztatási arányok alakultak ki: szinte mindegyik országban az aktív korú népesség kicsit több mint felének van állása. Magyarország annyiban azonban lényegesen különbözik a közép- (és részben kelet-) európai országok többségétől, hogy itt az alacsony foglalkoztatási arány viszonylag alacsony munkanélküliséggel párosul. 2001-re Magyarországon lényegesen alacsonyabb volt a munkanélküliség aránya, mint bárhol máshol Közép-Európában.

Az Európai Unió 2000 márciusi lisszaboni csúcsertekezlete azt a célt tűzte ki, hogy a tagországokban az aktív korú népesség 70 százaléka találhason munkát 2010-ben. Már ma elég egyértelműen látszik, hogy a tagországok többsége elmarad ettől a céltől, de Magyarország – több más közép-európai országgal együtt – valószínűleg messze leszakadva követi majd a mai tagországok többségét, legalábbis a jelenlegi foglalkoztatási arányt, valamint az elmúlt évek gazdasági növekedés ütemétől messze elmaradó foglalkoztatás növekedését előrevetítve. Ami azért különösen szomorú, mert 1990-ig a foglalkoztatási arány lényegesen meghaladta a 70 százalékot.

Az 1. ábra a gazdasági aktivitás alakulását mutatja be 1989–2000 között. Az ábrán megjelöltük azt is, hogy mekkora lenne a gazdasági aktivitás (vagyis a foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttes száma), ha az aktivitási ráta az 1989-es szinten maradt volna. Az „új inaktív” azok, akik a szocialista gazdaság normális foglalkoztatottsági viszonyai mellett túlnyomó többségükben dolgoznának, ma viszont még munkanélküliként sem jelennek meg a munkaerőpiacon.

1. ábra: A gazdasági aktivitás alakulása 1989–2000 között (1000 fő)



A kilencvenes évek elején tömegessé váló munkanélküliség elsősorban természetesen a súlyos értékesítési válsággal küszködő vállalatok munkaerő-keresletének lényeges csökkenésével és a csődhullámmal magyarázható, ám bár kialakulásában nyilvánvalóan szerepe volt a szocialista gazdaságot jellemző hiánypsichózis megszűnésének is. 1993 után azonban már a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldala egyaránt lényegesen átalakult a korábbihoz képest. Kötetünk ezt az átalakulási folyamatot mutatja be; az első rész a kínálat alakulását elemzi, míg a második rész témája a kereslet.

I. MUNKAKÍNÁLAT

1. BEVEZETÉS

GALASI PÉTER

A munkakínálat meghatározása és becslése a munkagazdaságtan fontos területe. A neoklasszikus közgazdaságtan felfogása szerint a kínálat az adott jószágból eladni kívánt mennyiség, eladási szándék. E szándékokat egy kínálati függvény írja le, amelynek – a modellek legegyszerűbb változatában – egyetlen argumentuma van: a jószág egységára. A kínálat tehát az eladásra kínált mennyiség az eladási ár (egységár) függvényében. A munkakínálatra is alkalmazhatjuk ezt a meghatározást. Az eladni kívánt jószág a munka, a kínálat az eladásra kínált munkamennyiség az eladási ár – itt: bér – függvényében. Nem magától értetődő azonban, hogyan mérjük az eladásra kínált munka mennyiségét.

A kínált munka mennyiségének mérése alapvetően kétféleképpen valósul meg. Az első megközelítés szerint a munka kínálata az adott munkaerőpiaci feltételek mellett munkába lépni hajlandó, illetve munkát vállalni kívánó egyének összessége. Ekkor tehát a munkakínálatot főben mérjük. A munkakínálat empirikusan ebben az esetben az aktuálisan munkát végző (foglalkoztatott) és a munkába lépni kívánó, de a megfigyelés időpontjában éppen munkában nem álló egyének (munkanélküliek) összessége. Ez a megközelítés vezet el a különböző részvételi (participációs, foglalkoztatási), illetve munkanélküliségi ráták tanulmányozásához. Az elemzésben itt a hangsúly a megfelelő ráták kiszámításán, illetve időbeli alakulásának vizsgálatán, valamint az egyének részvételi (aktivitási, foglalkoztatási), munkanélküliségi esélyeit meghatározó tényezők vizsgálatán van. Ilyen megközelítés található e fejezet 2.1. és a 2.2. pontjában. A 2.1. pontban a szerző a férfiak és a nők gazdasági aktivitásának, foglalkoztatásának, valamint munkanélküliségének alakulását vizsgálja a kilencvenes években, továbbá az aktivitást és a munkanélküliséget meghatározó tényezőket. A 2.2. pontban egyéni munkaerőpiaci részvételi valószínűségek becslése révén kísérlet történik a férfiak és a nők foglalkoztatási esélyeinek különbségeit befolyásoló

tényezők azonosítására és elemzésére. Ilyen szemléletű munkakínálati elemzésnek tekinthetők az úgynevezett álláskeresési modellek is, ahol a munkakínálat az aktuálisan állást keresők összessége. Ezt a megközelítést leggyakrabban a munkanélküliek álláskeresési magatartásának elemzésében használják, és néhány eredmény megtalálható az előző – 2001-ben megjelent – Munkaerőpiaci tükrőben (Gábor R.–Nagy, 2001).

A munkakínálat mennyiségének másik meghatározása szerint a kínálat a valamely időegység (nap, hét, hónap, év) alatt ledolgozni kívánt munkaidő. Ebben az esetben az egyének munkakínálatát munkaórán mérjük. A feladat ilyenkor elsődlegesen a munkaórák időbeli ingadozásának – tehát a kínálati alkalmazkodásnak – a vizsgálata vagy pedig a munkakínálatot meghatározó tényezőknek az elemzése. E fejezet 3.1. pontjában a KSH munkaerő-felmérésének 1992–2000. évi adatainak felhasználásával a szerző a szokásos heti munkaidőben mért munkakínálat alakulását vizsgálja a munkavállalók munkaerőpiaci szempontból releváns jegyeinek (nem, iskolai végzettség, életkor stb.) bevonásával. A munkakínálatot ledolgozni kívánt munkaidőként meghatározó elemzés egyik elkülönült iránya a kínálatot befolyásoló – elsődlegesen árjelzés jellegű – tényezők vizsgálata. A hatvanas évek elején indult kutatási irány kezdetben elsődlegesen a bér és a nem munkából származó jövedelem ledolgozni kívánt, munkaidőben mért, fizetett munkakínálatra gyakorolt hatását vizsgálta.¹ Később a kutatások kiterjedtek a munkavállalással összefüggő költségek² fizetettmunka-kínálatra, valamint a bérek és a nem munkából származó jövedelmeknek a nem fizetett munka kínálatára³ gyakorolt hatásának elemzésére is.

A becslések kezdetben egyének munkakínálatának vizsgálatára szorítkoztak, később azonban az egy háztartásban élő egyének munkakínálati alkalmazkodását is elemezték, amikor az egyén nem csupán a saját, hanem a háztartás többi keresőjének a javadalmazását is figyelembe veszi munkakínálata meghatározásakor.⁴ Ilyen jellegű becslések eredményeiről olvashatunk a fejezet 3.2. pontjában, ahol fizetett munka és a nem fizetett munka kínálatának becslési eredményeit ismertetjük. A munkakínálati becslésekre kidolgozott egyszerű modellekből számos irányban ágaztak el a kutatások. Mi három lehetséges alkalmazást mutatunk be. A 3.3. pontban a fizetett és a nem fizetett munka értékét vizsgáljuk munkakínálati modellek segítségével, ahol a fizetett és a nem fizetett havi munkaidő ismeretében a nem fizetett munkaórákhoz bérbeszámítás segítségével fajlagos értékeket (órakereseteket) rendelünk, és ezzel lehetőség nyílik a többnyire rejtett – mert nem fizetett – munkakínálat értékének meghatározására. A 3.4. pontban ugyancsak az egyszerű munkakínálati modellek felhasználásával kísérletet teszünk az úgynevezett effektív munkakínálat meghatározására, ami az aktuálisan foglalkoztatott személyek munkakínálatán túlmenően magában foglalja az éppen nem dolgozó, de egy esetleges vagy folytatódó gazdasági

1 A korai eredményeket összefoglalja Killingsworth (1983). A későbbi kutatások áttekintését lásd például Killingsworth–Heckman (1986) és Pencavel (1986).

2 Például Cogan (1980).

3 Lásd Gronau (1986)

4 Például Solberg–Wong (1992), Apps–Rees (1988), (1997)

fellendülés esetén valószínűsíthetően munkába lépő egyének munkakínálatát is. Végül a 3.5. pontban megvizsgáljuk a nők és a férfiak munkakínálati különbségeit meghatározó tényezők alakulását az 1992–2001 közötti időszakra munkaóra-egyenletek tényezőkre bontásának segítségével.

2. A MUNKAKÍNÁLAT MINT MUNKAERŐPIACI RÉSZVÉTEL

2.1. Aktivitás, foglalkoztatottság és munkanélküliség⁵

NAGY GYULA

A piaczgazdasági átalakulást kísérő súlyos gazdasági visszaesés velejárójaként Magyarországon a foglalkoztatottság a 1990-es évek elején mintegy háromnegyedére zsugorodott, s jöllehet a korábban foglalkoztatott népesség jelentős része elhagyta a munkaerőpiacot (inaktívvá vált), tömeges munkanélküliség alakult ki. S bár 1994-től a gazdaság lassú növekedésnek indult, a foglalkoztatottság tovább csökkent, és csak 1998-tól tapasztalható valamelyes foglalkoztatásbővülés. Ugyanakkor a munkanélküliség 1993 második felétől folyamatosan mérséklődik, és jelenleg már európai összehasonlításban viszonylag alacsony.

A munkaerő-kereslet drasztikus visszaesése nem egyformán érintette a férfiakat és a nőket. Például a nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága lényegesen nagyobb mértékben csökkent, mint a férfiaké, ugyanakkor a munkanélküliség mindvégig a férfiak körében volt magasabb. Az alfejezetben a nők és a férfiak 1990-es évekbeli munkaerőpiaci helyzetének sajátosságait igyekszünk megragadni és megmagyarázni statisztikai adatforrások és kutatási eredmények felhasználásával.

Először a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felméréseire támaszkodunk, amelyek sokrétű és a nemzetközi statisztikai szabványoknak megfelelő tartalmú információkat tartalmaznak a lakosság munkaerőpiaci helyzetéről. Ez az adatgyűjtés azonban csak 1992-ben indult, s így a gazdasági átalakulás kezdeti időszakát nem öleli fel. Ezért a foglalkoztatottság és munkanélküliség 1992 előtti alakulásának vizsgálatában az úgynevezett munkaerőmérlegekre kell hagyatkoznunk, amelyek a munkaerő-felmérésektől eltérő fogalomrendszert használnak, s viszonylag kevés munkaerőpiaci jellemzőről és csak nagyobb csoportokra összesítve tartalmaznak adatokat.

Először a gazdasági átalakulás nyomán a nők és a férfiak munkaerőpiaci részvételében és foglalkoztatottságában bekövetkezett változásokat, a nők gazdasági aktivitását meghatározó tényezőket s az önfoglalkoztatás és a részüdős foglalkoztatás mint sajátos foglalkoztatotti státusok súlyának nemek közötti eltéréseit tárgyaljuk. Másodszor a nők és a férfiak munkanélküliségének jellegzetességeit vesszük szemügyre, és megvizsgáljuk, hogyan befolyásolják a munkanélküliség valószínűségét a nők és a férfiak személyes és

⁵ Az alfejezet Nagy (2000) és (2001) tanulmányai alapján készült.

háztartási jellemzői, továbbá lakóhelyük települési és regionális munkahelyük ágazati összetételének eltérései.

Gazdasági aktivitás és foglalkoztatottság

A gazdasági aktivitás alakulása a nyolcvanas és a kilencvenes években. Az 1. táblázat a gazdasági aktivitás 1980 és 1997 közötti alakulását mutatja be néhány európai országban. Mivel a fiatalok körében országonként jelentősen különbözhet a nappali oktatásban részt vevők aránya, az idősebb korcsoportok aktivitását pedig az öregségi nyugdíj eltérő korhatára befolyásolja, ezért az 1. táblázatban a munkaképes korú népességnek a nappali oktatásban nagyobb létszámban részt vevő 15–24 éves és a nyugdíjba vonulás által érintett 55 éves és idősebb korosztályok nélküli részére számított aktivitási adatokat közlünk.

1. táblázat: A 25–54 éves korcsoport gazdasági aktivitása néhány európai országban 1980 és 1997 között, százalék

| Ország | Nők | | | Férfiak | | |
|---------------------------|------|------|------|---------|------|------|
| | 1980 | 1990 | 1997 | 1980 | 1990 | 1997 |
| <i>Nyugat-Európa</i> | | | | | | |
| Ausztria | 60,1 | 64,0 | 71,0 | 95,8 | 94,3 | 89,9 |
| Belgium | 46,9 | 60,8 | 69,7 | 94,6 | 92,2 | 92,1 |
| Dánia | 80,4 | 87,7 | 81,7 | 95,3 | 94,5 | 92,5 |
| Egyesült Királyság | 61,2 | 72,9 | 75,0 | 97,0 | 94,8 | 91,6 |
| Finnország | 82,7 | 86,0 | 85,5 | 92,2 | 92,8 | 91,0 |
| Franciaország | 63,8 | 72,9 | 77,3 | 96,5 | 95,4 | 94,8 |
| Hollandia | 36,7 | 58,5 | 68,7 | 93,1 | 93,4 | 88,1 |
| Írország | 28,9 | 45,5 | 58,4 | 95,4 | 91,9 | 90,5 |
| Norvégia | 68,9 | 79,2 | 83,3 | 93,0 | 92,3 | 92,6 |
| Olaszország | 42,5 | 53,8 | 55,1 | 95,6 | 94,0 | 89,1 |
| Portugália | 54,1 | 69,5 | 75,0 | 94,4 | 94,3 | 92,4 |
| Spanyolország | 30,6 | 46,9 | 58,1 | 95,0 | 94,3 | 92,6 |
| Svájc | 52,1 | 64,5 | 76,7 | 97,7 | 97,4 | 97,0 |
| Svédország | 82,9 | 90,8 | 84,4 | 95,4 | 94,7 | 89,1 |
| <i>Közép-Kelet-Európa</i> | | | | | | |
| Csehország | 90,9 | 93,3 | 82,0 | 97,4 | 96,9 | 95,2 |
| Lengyelország | 78,8 | 79,0 | 76,5 | 94,3 | 93,0 | 89,4 |
| Magyarország | 77,0 | 79,1 | 67,2 | 95,1 | 93,3 | 85,0 |
| Szlovákia | 84,3 | 92,6 | 80,0 | 96,9 | 96,8 | 92,0 |
| Szlovénia | 81,0 | 83,9 | 82,9 | 95,0 | 94,2 | 89,8 |

Forrás: az ILO KILM (Key Indicators of the Labour Market) adatbázisa.

1980-ban a kelet-európai országokban – köztük Magyarországon – a nők gazdasági aktivitása láthatólag lényegesen magasabb volt, mint Nyugat-Európában.⁶ A nyolcvanas évtizedben azután mindkét országcsoportban növekedtek, de még 1990-ben is kelet-európai országokban voltak magasabbak a női aktivitási ráták. 1990 és 1997 között viszont a két országcsoportban ellentétes irányú változások következtek be: miközben Nyugaton a női aktivitás tovább nőtt, a kelet-európai országokban visszaesett. A vizsgált országok közül a visszaesés Magyarországon kívül Csehországban és Szlovákiában volt jelentős (11–13 százalékpont a 25–54 éves korcsoportban). E visszaesés következtében 1997-ben már a táblázatban szereplő 14 nyugat-európai ország közül csak háromban nem haladta meg a nők gazdasági aktivitása a magyarországit, s az öt kelet-európai ország között Magyarországon volt a legalacsonyabb ez az arány.

A 25–54 éves magyar férfiak gazdasági aktivitása 1980-ban és 1990-ben nem különbözött számottevően a nyugat-európai országok hasonló korú férfi lakosságáétól, s ebben az időszakban a nyugat- és a kelet-európai országokra egyaránt jellemző volt a férfiak aktivitásának lassú csökkenése. A csökkenés 1990 után mindkét országcsoportban folytatódott, de Magyarországon volt a legnagyobb mértékű. Így 1997-ben már a táblázatban szereplő országok közül Magyarországon a legalacsonyabb a 25–54 éves férfiak gazdasági aktivitása.

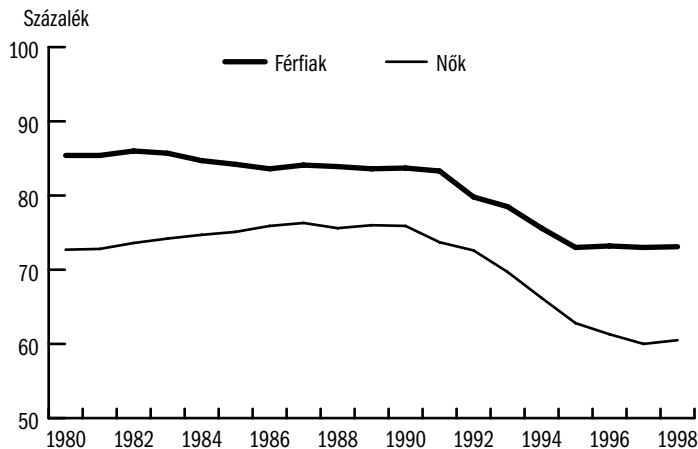
A foglalkoztatottságról és a gazdasági aktivitásról, mint a Bevezetőben említettük, a munkaerőmérlegekből állnak rendelkezésre hosszabb idősorok. E mérlegek egy-egy év január 1-jére tartalmaznak összesített adatokat. Döntően intézményi adatszolgáltatásra épülnek, így foglalkoztatottnak az adatot szolgáltató vállalatokban, intézményekben nyilvántartott munkavállalók, munkanélkülinek pedig a munkaügyi központokban regisztráltak minősülnek. Az 1. ábra e mérlegek alapján a 15 év és az öregségi nyugdíjkorhatár (nők: 55, férfiak: 60 év) közötti korcsoport gazdasági aktivitásának 1980 és 1998 közötti alakulásáról tájékoztat. Noha a magyarországi statisztikai gyakorlat hosszú ideig a gazdaságilag aktívak közé sorolta a gyermekgondozási támogatásban (gyed és gyes) részesülőket; az 1. ábrán őket – a nemzetközi szokásokhoz és a Központi Statisztikai Hivatal 1998 óta követett gyakorlatához hasonlóan – mindvégig inaktívnak tekintettük.

E mérlegadatok szerint 1980 és 1990 között a férfiak gazdasági aktivitása 1,7 százalékponttal csökkent, a nőké viszont 3,2 százalékponttal emelkedett. Így az évtizedben a két nem aktivitási rátája közötti rés 12,8 százalékpontból 7,9 százalékpontszárra szűkült. A kilencvenes évtizedben azután a nők és a férfiak munkaerőpiaci részvétele egyaránt jelentősen visszaesett. A férfiak esetében a csökkenés – összesen mintegy 11 százalékponttal – 1995-ig tartott, míg a nők gazdasági aktivitása egészen 1997-ig esett, összesen 16 százalékponttal. Miután a gazdasági átalakulás sokkja a nők gazdasági akti-

⁶ Gazdaságilag aktívakon a foglalkoztatottakat és a munkanélkülieket értjük. Az aktivitási ráta vagy részvételi hányad a gazdaságilag aktívak aránya a népességen, illetőleg a népesség megfelelő csoportján belül.

vitáson mért munkaerőpiaci helyzetét súlyosabban érintette, mint a férfiakét, a két nem aktivitási rátája távolodott egymástól, és – 1998-ban 60,5 százalékos női és 73,1 százalékos férfi aktivitás mellett – 1997–1998-ra visszaállt a nyolcvanas évek elejére jellemző mintegy 13 százalékpont aktivitáskülönbség.

1. ábra: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerőmérése szerint 1980 és 1998 között



Megjegyzés: A gyeset és gyedet igénybe vevőket nem számítottuk a gazdaságilag aktívak közé.

A gazdasági aktivitást befolyásoló tényezők. Itt azt vesszük tüzetesebben szemügyre, hogyan függ össze a gazdasági aktivitás a nők és a férfiak különböző tulajdonságaival, így életkorukkal, iskolázottságukkal, háztartásuk és lakóhelyük jellemzőivel. Ehhez 1992-től állnak rendelkezésre megfelelő adatok, amikor a Központi Statisztikai Hivatal elindította a rendszeres munkaerő-felmérést, amelynek keretében negyedévente több tízezer háztartás tagjainak munkaerőpiaci helyzetéről gyűjt és tesz közzé adatokat.

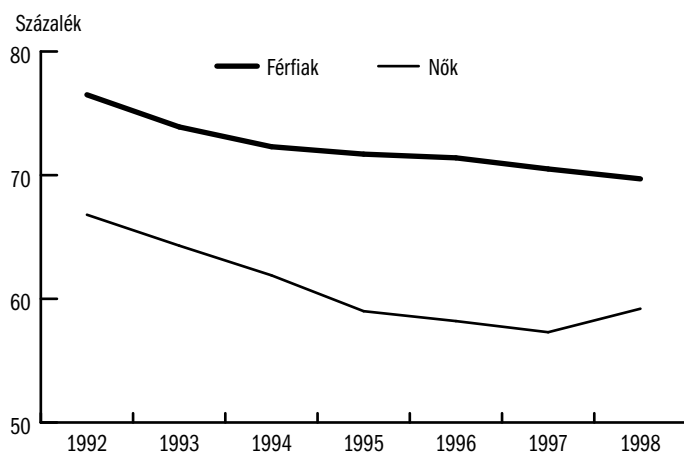
Módszerében és fogalomhasználatában a munkaerő-felmérés több tekintetben lényegesen különbözik a korábbi munkaügyi adatgyűjtésektől, közöttük a munkaerőméréslegtől. Egyrészt, az adatok nem vállalati-intézményi nyilvántartásokból származnak, hanem véletlen lakossági minta megkérdezéséből. Így a foglalkoztatottak között közvetlenül meg lehet figyelni az intézményi statisztikákból gyakran kimaradó kis egységeknél vagy nem regisztrált munkáltatóknál (például háztartásoknál) dolgozókat.⁷ Emellett az adatok nem összesített formában, hanem egyéni szinten állnak rendelkezésre, ami változatos csoportosításokat és összefüggés-vizsgálatokat tesz lehetővé. Másrészt, míg a *munkaerőmérésben* foglalkoztatottak a munka-

⁷ E csoportok létszámát az intézményi adatokra épülő statisztikákban sokszor becsléssel állapítják meg.

végzésre irányuló jogviszonnyal rendelkezők, munkanélkülinek pedig a munkaügyi szervezetnél regisztráltak számítanak, a *munkaerő-felmérésben* – a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) standardjait követve – foglalkoztatottnak minősül mindenki, aki a felmérés hetében dolgozott vagy munkájától távol volt, munkanélkülinek pedig azok az aktívan munkát kereső nem foglalkoztatottak, akik készen állnak munkába lépni.

A módszertani és fogalmi eltérések miatt azonos időszakra is más-más foglalkoztatotti és munkanélküli-létszám adódik a munkaerőmérésből és a munkaerő-felmérésből. A 2. ábrán a munkaerő-felmérésből számolt gazdasági aktivitási ráták láthatók az 1992 és 1998 közötti időszakra. Az 1. ábrával összehasonlítva – amely a munkaerőmérés szerinti rátákról tájékoztatott – a munkaerő-felmérés a legtöbb évre láthatóan valamivel alacsonyabb gazdasági aktivitást mutat ki.⁸ Megfigyelhető még, hogy a munkaerő-felmérés szerint a férfiak gazdasági aktivitása még 1995 után is kissé csökkent.

2. ábra: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerő-felmérése szerint 1992 és 1998 között



Megjegyzés: A negyedéves aktivitási ráták éves átlagai.

A rendszerváltozás munkaerőpiaci hatásainak vizsgálatában a munkaerő-felmérés hátránya ugyanakkor, hogy csak 1992-ben kezdődött, miközben már 1992 előtt csökkent a foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás, s kialakult a tömeges munkanélküliség. Kérdés, vajon mekkora az abból adódó információvesztés, hogy csak 1992-től rendelkezünk részletes adatokkal.

E kérdés tisztázására a 2. táblázatban, amely munkaerőmérés-adatokon alapul, két szakaszra bontottuk a gazdasági aktivitás csökkenésének 1989 és 1997 közötti időszakát: az 1989 és 1992 közöttire, amelyre nem rendel-

⁸ Az eltérések lehetséges okai között – összefüggésben a már taglalt fogalmi-módszertani különbségekkel – megemlíthetjük, hogy míg a munkaerőmérés vonatkozási időpontja minden évben január 1-je, a munkaerő-felmérés közölt adatai éves átlagok, tehát későbbi állapotokat tükröznek. A gazdasági aktivitás munkaerő-felmérésben kimutatott alacsonyabb szintjéhez hozzájárul továbbá, hogy az ILO-standardok szerinti (aktívan munkát kereső és munkába lépésre készen álló) munkanélküliek létszáma 1993 óta alacsonyabb, mint a regisztrált munkanélkülieké, és a különbség egyre növekedett.

kezünk adatokkal a munkaerő-felmérésből, és az 1992 és 1997 közöttire, amelyről már igen. Mint láthatjuk, a nők gazdasági aktivitása 1989 és 1997 között 16 százalékponttal esett vissza, amiből 12,7 százalékpont, azaz a teljes csökkenés csaknem négyötöde 1992 után következett be, a férfiak esetében pedig a 10,6 százalékpontos teljes csökkenésből 6,8 százalékpont, azaz mintegy kétharmad esik az 1992 utáni időszakra. A gazdasági aktivitás visszaesésének nagyobbik része tehát abban az időszakban következett be, amelyik már a munkaerő-felmérési adatok alapján is vizsgálható.

2. táblázat: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitásának változása a munkaerőmérés szerint 1989 és 1997 között (százalék)

| Megnevezés | Nők | Férfiak |
|-------------------------------------|-------|---------|
| Teljes változás 1989 és 1997 között | -16,0 | -10,6 |
| Ebből: | | |
| 1989 és 1992 között | -3,3 | -3,8 |
| 1992 és 1997 között | -12,7 | -6,8 |

Megjegyzés: A gyest és gyedet igénybe vevőket nem számítottuk a gazdaságilag aktívak közé.

A következőkben munkaerő-felmérési adatok alapján az életkor, az iskolai végzettség, valamint egyes háztartási és területi jellemzők gazdasági aktivitásra gyakorolt hatását vizsgáljuk meg, két kérdést állítva a középpontba: 1. különbözik-e az egyes jellemzők szerepe a nők és a férfiak esetében; 2. a vizsgált – 1992 és 1998 közötti – időszakban változott-e e jellemzők hatása.

Életkor. Az egyes korcsoportok gazdasági aktivitása között jelentős különbségek adódhatnak amiatt, hogy a munkavállalási döntés erősen életciklusfüggő. A fiatalok jelentős arányban választják a tanulást, amivel javíthatják későbbi foglalkoztatási esélyeiket és bérkilátásaikat. Az idősebb korcsoportokban részben a nyugdíjazás lehetősége, részben a romló munkavégző-képesség miatt az aktivitási arány csökkenésére számíthatunk. A fiatal nők aktivitására nyilvánvalóan jelentős befolyást gyakorolhat a gyermekvállalás. Különbséghez vezethet az egyes korcsoportok aktivitási döntéseiben emellett az is, ha eltérően értékelik a szabad időt.

A 3. táblázat korcsoportonként mutatja a két nem gazdasági aktivitásának 1992 és 1997 közötti alakulását. Az egyes időpontokban jellegzetes különbségeket találunk a férfiak és a nők korcsoport szerinti aktivitási rátái között. A férfiak aktivitási rátája már viszonylag fiatal korban eléri a maximumát: a 25–29 éves és a 30–39 éves férfiak aktivitása gyakorlatilag nem különbözik. Ezzel szemben a huszonéves nőké – nyilván a gyermekvállalással összefüggésben – lényegesen alacsonyabb, mint a harmincas éveikben járóké. További különbség, hogy a férfiak gazdasági aktivitása 40 felett már számottevően csökken, míg a nők esetében 1992-ben még valamelyes csök-

kenés tapasztalható ugyan, 1997-ben viszont a 40–54 éves nők aktivitása kissé meg is haladta a 30–39 évesekét.

3. A) táblázat: A férfiak és nők gazdasági aktivitásának változása korcsoportok szerint 1992 és 1997 között

| Korcsoport | Aktivitási ráta 1992-ben | Aktivitási ráta 1997-ben | Változás (százalékpont) | Aktivitási ráta 1992-ben | Aktivitási ráta 1997-ben | Változás (százalékpont) |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | férfiak | | | nők | | |
| 15–19 év | 24,4 | 16,5 | -7,9 | 21,5 | 11,8 | -9,6 |
| 20–24 év | 81,0 | 69,5 | -11,6 | 60,6 | 49,2 | -11,4 |
| 25–29 év | 92,7 | 90,4 | -2,2 | 62,1 | 52,9 | -9,2 |
| 30–39 év | 93,4 | 89,3 | -4,1 | 79,9 | 69,3 | -10,5 |
| 40–54 év | 86,3 | 80,5 | -5,8 | 77,3 | 70,2 | -7,1 |
| 55–59 év | 52,0 | 44,2 | -7,9 | 19,3 | 16,2 | -3,1 |
| 60–74 év | 13,5 | 5,8 | -7,7 | 7,9 | 3,0 | -4,8 |
| 15–54/59 év | 76,9 | 70,8 | -6,1 | 66,7 | 57,3 | -9,4 |
| 15–74 év | 66,7 | 60,4 | -6,3 | 51,0 | 42,8 | -8,2 |

3. B) táblázat: A férfiak és nők aktivitási rátái közötti különbségek 1992-ben és 1997-ben korcsoportok szerint (százalék)

| Korcsoport | Különbség (nő–férfi) | | A különbség változása (növekedés: +, csökkenés: -) |
|----------------|----------------------|-------|---|
| | 1992 | 1997 | |
| 15–19 év | -2,9 | -4,7 | 1,8 |
| 20–24 év | -20,4 | -20,2 | -0,2 |
| 25–29 év | -30,6 | -37,5 | 6,9 |
| 30–39 év | -13,5 | -20,0 | 6,5 |
| 40–54 év | -9,0 | -10,3 | 1,3 |
| 55–59 év | -32,7 | -28,0 | -4,7 |
| 60–74 év | -5,7 | -2,8 | -2,9 |
| 15–54 (-59) év | -10,1 | -13,5 | 3,4 |
| 15–74 év | -15,7 | -17,6 | 1,9 |

Forrás: KSH (1999).

Mindkét nembeliek körében 1992 és 1997 között leginkább a 20–24 évesek gazdasági aktivitása csökkent, de a tizenéveseké is jelentősen mérséklődött. A magasabb életkorcsoportokban viszont a nőknél a fiatal felnőttek

(25–29 évesek) és a középkorúak (30–39 évesek) gazdasági aktivitása esett leginkább vissza, míg a férfiaknál az idősebb (40–54 és 55–59 éves) korosztályoké. A nyugdíjkor felett pedig sokkal inkább csökkent a férfiak aktivitása, mint a nőké.

A 3. táblázat B) része a korcsoportonkénti aktivitási ráták nemek közötti különbségét és e különbségek változását mutatja. 1992 és 1997 között a teljes nyugdíjkor alatti népességben 3,4 százalékponttal tágult a férfiak és a nők aktivitási rátája közötti rés. A változás az egyes korcsoportokban korántsem egyöntetű: 25 és 39 év között a rés ennél jóval nagyobb mértékben (csaknem 7 százalékponttal), a tizenévesek és a 40–54 évesek között viszont jóval kisebb mértékben (1,8 és 1,3 százalékponttal) tágult, míg a 20–24 évesek esetében gyakorlatilag nem változott.

Az aktivitási valószínűséget többváltozós logitbecsléssel is megvizsgáltuk (a részletes becslési eredményeket Nagy [2000] tartalmazza).

A nők esetében a fiatalabb korcsoportokra vonatkozó együtthatókból lényegében ugyanaz olvasható ki, mint a 3. táblázatban közölt aktivitási rátákból: a tizenévesek aktivitása nagymértékben és a huszonéveseké is számottevően elmarad a 30–39 évesekétől. Más a helyzet a 40 évnél idősebbekkel: míg a regressziós függvény szerint 40 felett az aktivitás valószínűsége szignifikánsan kisebb, a nyers aktivitási ráták nem mutatnak ilyen különbséget. A 40–54 éves nők aktivitási rátája 1992-ben – mint a 3. táblázatban láttuk – ugyan 3,5 százalékponttal alacsonyabb a 30–39 évesekénél, a becslési eredmények ennél jóval nagyobb eltérésre utalnak. Az együtthatók alapján a 40–49 évesek aktivitási valószínűsége több mint 5 százalékkal, az 50–54 éveseké pedig mintegy 30 százalékkal haladja meg a 30–39 évesekét. Az 1997-re vonatkozó eredményekben még szembevetőbb az eltérés: a 40–54 évesek aktivitási rátája valamivel magasabb is a 30–39 évesekénél, ugyanakkor a becslő függvény a 40–49 éves korcsoportra csaknem 8, az 50–54 éves korcsoportra pedig 37 százalékkal kisebb aktivitási valószínűséget jelez. E látszólagos ellentmondások magyarázatának kulcsa, hogy 40 felett a nők sokkal kisebb arányban nevelnek kisgyermeket, mint a fiatalabbak (1997-ben például a 30–39 éves nők 58, a 40–49 évesek 26, az 50–54 évesek 3 százalékának volt hat éven aluli gyermeke),⁹ a mint később részletesebben bemutatjuk, a nők gazdasági aktivitásának valószínűsége annál kisebb, minél több fiatal gyermekük van. A kisebb gyermekszám aktivitásnövelő hatását kiszűrve 40 év felett az életkor emelkedésével már csökken a nők gazdasági aktivitásának valószínűsége.

Említést érdemel még, hogy egyrészt az idősebb korcsoportok (negatív) együtthatói a nők esetében minden évben nagyobbak (kisebb abszolút értékűek), mint a férfiakéban, azaz 40 felett az életkor növekedése nagyobb aktivitáscsökkenéssel párosul a férfiaknál, mint a nőknél. Úgy tűnik, hogy az egészségi állapot romlása – ami a nyugdíjkor előtti aktivitáscsökkenés

⁹ Az arányok a második negyed-évre vonatkoznak. A hat éven aluli gyerekek átlagos száma ugyanekkor a 30–39 évesek körében 0,74, a 40–49 éveseknél 0,31, az 50–54 éves korcsoportban 0,04 volt.

legvalószínűbb magyarázata – inkább sújtja a férfiakat, mint a nőket. Másrészt, a nők között az életkor gazdasági aktivitásra gyakorolt hatása a vizsgált időszakban a legfiatalabbak és a legidősebbek esetében növekedett: mind a tizenévesek, mind a 40 éven felüli korcsoportok együttthatóinak abszolút értéke 1994 után magasabb, mint korábban.

A férfiakra kapott többváltozós becslési eredmények életkor és gazdasági aktivitás között nagyjából ugyanolyan összefüggést mutatnak, mint a nyers aktivitási ráták. A tizenévesek aktivitása igen alacsony, és a 20–24 éveseké is szignifikánsan kisebb, mint a viszonyítási csoportot alkotó 30–39 éveseké. A 25–30 éves korcsoport együttthatói a vizsgált hét év közül háromban nem szignifikánsak, azaz e korcsoport gazdasági aktivitási valószínűsége nem tért el a 30–39 évesektől. Négy évre (1994–1995 és 1997–1998) viszont szignifikáns pozitív együttthatókat kaptunk. Ezekben az években az azonos tulajdonságokkal rendelkező 25–29 éves férfiak aktivitási valószínűsége 5–12 százalékkal meghaladta a 30–39 évesekét. A korcsoportos aktivitási rátákban ugyanakkor legfeljebb 1 százalékos az eltérés. A különbség oka itt is feltehetőleg összetételhatás: a 25–29 évesek között jóval magasabb az egyedülállóak aránya, mint a 30–39 évesek között,¹⁰ s ez a változó *negatívan* befolyásolja az aktivitási valószínűséget.¹¹

A gazdaságilag aktívak mellett három inaktív csoportot: nappali tagozaton tanulókat, gyermekgondozási támogatást igénybe vevőket és egyéb inaktívakat különböztetve meg, vegyük részletesebben is szemügyre a munkaerőpiaci részvétel 1992 és 1998 közötti változását. A 3. ábrán azt mutatjuk be külön a nőkre, külön a férfiakra, hogyan változott a gazdaságilag aktívak és e három inaktív csoport aránya a 15–19 évesek körében.¹²

E korcsoport csökkenő gazdasági aktivitása láthatólag mindkét nemnél szorosan összefügg a nappali tagozaton tanulók arányának növekedésével. A nőknél az aktivitás 11 százalékpontos visszaszorulását a tanulók arányának ugyanilyen mértékű emelkedése kísérte, a tizenéves férfiak aktivitása pedig úgy csökkent 9,8 százalékponttal, hogy közben a tanulók aránya 7,6 százalékponttal emelkedett. Vagyis a nők között egyáltalán nem, a férfiak között pedig mindössze 2,2 százalékponttal emelkedett az olyan inaktívak aránya, akik nem tanulnak nappali tagozaton. A tizenévesek aktivitásának csökkenése tehát csaknem teljes egészében azzal magyarázható, hogy egyre többen vesznek részt középfokú (és jóval kisebb létszámban felsőfokú) képzésben.

Hasonló, bár valamivel gyengébb összefüggés mutatkozik a gazdasági aktivitás és az iskolai részvételi arány alakulása között a 20–24 éves korcsoportban (4. ábra). A nők gazdasági aktivitása 1992 és 1998 között 10,7 százalékponttal csökkent, mialatt a nappali képzésben résztvevők aránya 8,8 százalékponttal emelkedett, a férfiak 13,6 százalékpontos aktivitáscsökkenése pedig az oktatási részvétel 8,3 százalékpontos emelkedésével páro-

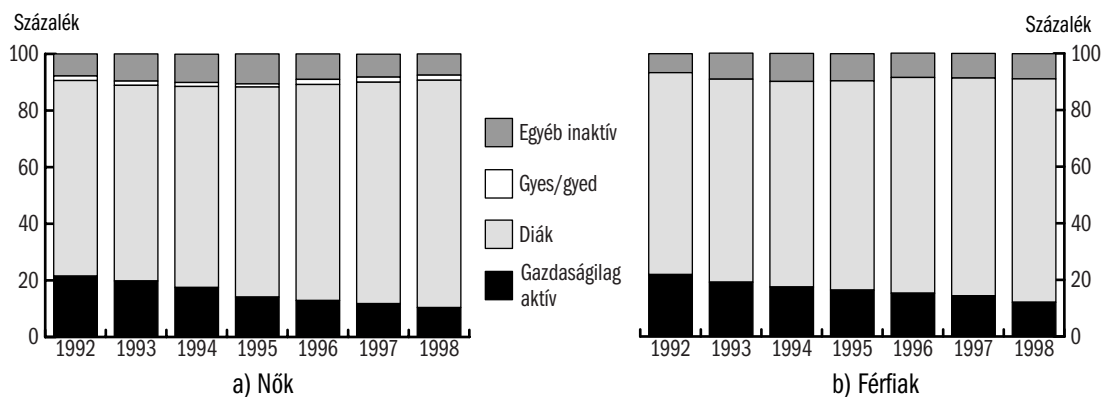
10 Egyedülállóak azokat tekintve, akiknek nincs házastársa vagy élettársa, a 25–29 évesek 33, a 30–39 évesek 20 százaléka volt egyedülálló 1997 első negyedévében.

11 A többváltozós becslések eredményei alapján adódó „tisztá” életkor szerinti valószínűségkülönbségek természetesen nem csak ezekben az esetekben térnek el a nyers aktivitási ráták különbségeitől. A szövegben csak azokat az eseteket emeltük ki, ahol a többváltozós becslésből jelentős mértékben eltérő eredmények adódtak.

12 A 3. ábrán látható aktivitási ráták a férfiak esetében nem egyeznek meg a 3. táblázat adataival. Ennek oka, hogy míg a 3. táblázat forrásul szolgáló KSH-adatközlés a sorkatonákat a gazdaságilag aktívakhoz sorolja, a 3. ábrához felhasznált adatállományokban nem szerepelnek a sorkatonák.

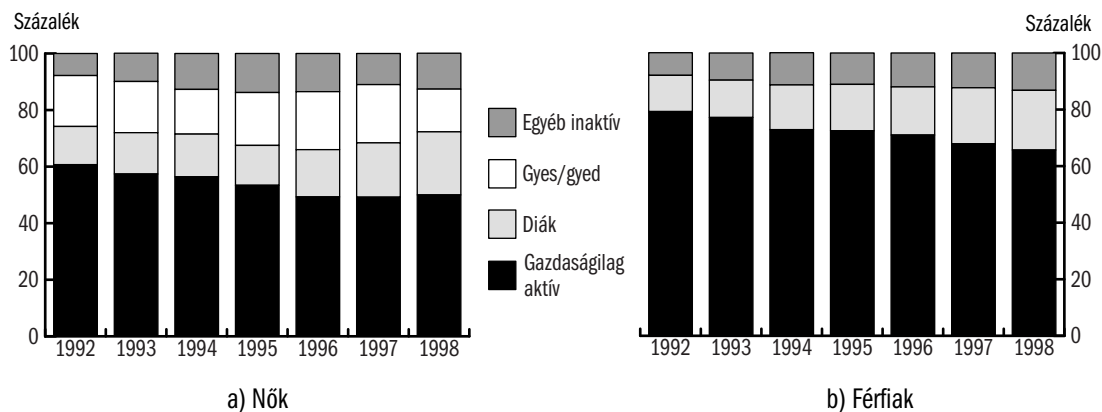
sult. A 20–24 éves nők körében két százalékpontot meghaladóan emelkedett, majd – nyilván a gyermekgondozási ellátásokat is érintő költségvetési megszorítások hatására – 1998-ra lényegesen csökkent a gyesen és gyeden lévő aránya.

3. ábra: A 15–19 évesek gazdasági aktivitása 1992 és 1998 között



Forrás: a KSH munkaerő-felmérései

4. ábra: A 20–24 évesek gazdasági aktivitása 1992 és 1998 között



Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

A felsőfokú oktatásban való részvétel a 25–29 éves korcsoportban is számottevően bővült. Míg 1992-ben a munkaerő-felmérés adatai szerint az

ilyen korú férfiak 1,3 százaléka és a nők 0,4 százaléka volt nappali hallgató, 1998-ra az arányok 2,9 és 2,1 százalékra emelkedtek.

Adataink alapján nyilvánvaló, hogy a fiatal korosztályok gazdasági aktivitásának 1990-es évekbeli visszaesésében meghatározó szerepet játszott az oktatás expanziója. A megváltozott munkaerőpiaci körülmények arra ösztönözték a fiatalokat, hogy egyre nagyobb arányban szerezzenek közép- és felsőfokú képzettséget, javítva későbbi foglalkoztatási esélyeiket és béreiket. A magasabb iskolai végzettség ugyanis – mint később kitérünk rá – lényegesen csökkenti a munkanélküliség kockázatát, és az iskolai végzettség szerinti bérkülönbségek is jelentősen növekedtek a gazdasági átmenet időszakában.¹³ Mint láttuk, az iskolai részvétel valamivel nagyobb mértékben emelkedett a nők, mint a férfiak között.

Bár iskolába fiatalok járnak, az oktatás bővülésének számszerű hatása egyáltalán nem elhanyagolható a teljes munkaképes korú népesség gazdasági aktivitásának alakulása szempontjából sem. 1992 és 1998 között a 15–54 éves nők gazdasági aktivitása 8,4 százalékponttal mérséklődött, miközben a nappali oktatásban résztvevők aránya a teljes korcsoporton belül 2,6 százalékponttal növekedett, a 15–59 éves férfiak 7,8 százalékpontos aktivitáscsökkenése pedig a nappali tagozaton tanulók arányának 2,1 százalékpontos emelkedése mellett zajlott le. A munkaképes korúak 1992 és 1998 közötti aktivitáscsökkenésének tehát jó negyede mindkét nem esetében az oktatási részvétel növekedésével hozható összefüggésbe.

Iskolázottság. Mind a gazdasági aktivitási adatokból (4. táblázat) azt látjuk, hogy az iskolázottság emelkedésével mind a férfiak, mind a nők gazdasági aktivitása számottevően növekszik. (A 4. táblázatbeli aktivitási rátákat a 25 évesek és idősebbek adatai alapján számítottuk, mivel a 25 év alattiaknak még viszonylag nagy hányada jár iskolába.) E jelenség kézenfekvő közgazdasági magyarázata, hogy az iskolázottabbak több időt és pénzt áldoztak végzettségük megszerzésére, és annál inkább számíthatnak e ráfordításaik megtérülésére – a magasabb béreken keresztül –, minél hosszabb időt töltenek munkában.

A többváltozós becslésekből kapott együtthatók szerint az általános iskolai végzettségűekhez mint viszonyítási csoporthoz képest az általános iskolát el nem végzettek lényegesen kisebb valószínűséggel kívánnak munkát vállalni (együtthatójuk negatív). Különösen nagy az általános iskolát elvégzettek és el nem végzettek aktivitási valószínűsége közötti relatív különbség a nők esetében: az általános iskolát el nem végzett nők együtthatója minden évben alacsonyabb (nagyobb abszolút értékű), mint a férfiaké. Megállapítható továbbá, hogy e relatív különbség a kilencvenes évek eleje és vége között mindkét nem esetében növekedett, de a nők körében nagyobb mértékben.

13 Az általános iskolai végzettségű fizikai dolgozókhoz képest a középiskolát végzett szellemi foglalkozásúak bérelőnye 1986 és 1995 között mintegy 15, a beosztott diplomásoké 30, a diplomás vezetőké pedig 40 százalékkal növekedett (Kertesi–Köllő, 1997).

4. táblázat: A 24 évnél idősebb nyugdíjkor alatti népesség gazdasági aktivitása iskolai végzettség szerint 1992-ben és 1998-ban (százalék)

| Iskolai végzettség | Férfiak | | Nők | |
|---------------------|---------|------|------|------|
| | 1992 | 1998 | 1992 | 1998 |
| Nyolc osztály alatt | 51,8 | 33,9 | 45,6 | 20,0 |
| Nyolc osztály | 75,6 | 62,1 | 69,2 | 56,2 |
| Szaktanulmányok | 90,7 | 84,1 | 78,2 | 67,7 |
| Gimnázium | 89,7 | 82,9 | 82,8 | 74,9 |
| Szakközépiskola | 92,3 | 86,9 | 84,0 | 77,3 |
| Felsőfokú | 94,8 | 91,9 | 85,4 | 85,7 |

A különböző középfokú végzettségek is eltérő mértékben befolyásolják a férfiak és a nők gazdasági aktivitását. A férfiak között a gimnáziumi érettségi csak igen kis mértékben (4–6 százalékkal), a szakközépiskolai és a szaktanulmányok végzettség erősebben (az előbbi 22–25, az utóbbi 25–34 százalékkal) növeli az aktivitási valószínűséget, bár a szaktanulmányok végzettség aktivitásnövelő hatása 1997–1998-ban csökkent. A nők aktivitási valószínűségét a gimnáziumi érettségi a férfiakénál jobban (14–20 százalékkal) növeli, de kevésbé, mint a szaktanulmányok nyújtó középfokú végzettségek. 1992 és 1996 között a szaktanulmányok és a szakközépiskola aktivitásbefolyásoló hatása között nem volt jelentős különbség – mindkettő az általános iskolai végzettségnél 30–38 százalékkal nagyobb aktivitási valószínűséget eredményezett –, majd 1997–1998-ban a szaktanulmányok hatása valamelyest mérséklődött (körülbelül 25 százalékra).

Várakozásainknak megfelelően a felsőfokú végzettség növeli leginkább a gazdasági aktivitást. Az egyetemi vagy főiskolai végzettségűek mintegy 40–50 százalékkal nagyobb valószínűséggel kívánnak munkát vállalni, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező általános iskolát végzettek. E tekintetben nincs említésre méltó különbség nők és férfiak között.

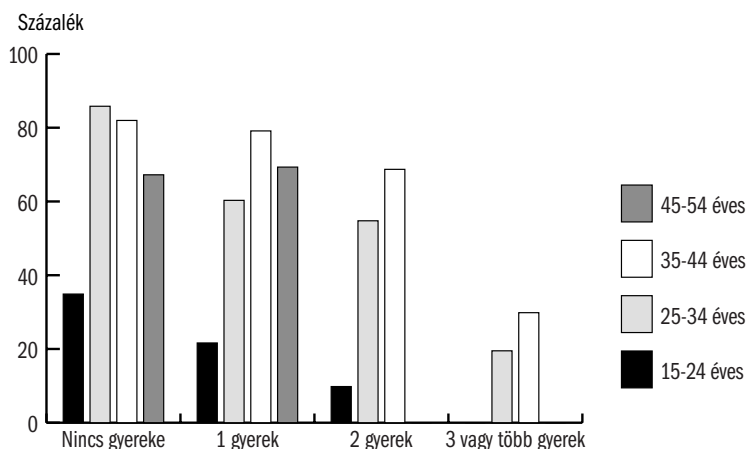
Háztartási jellemzők. Két háztartási jellemzőnek – először a gyermeknevelésnek, majd a házastárssal vagy élettárssal való együttélésnek – a gazdasági aktivitásra gyakorolt hatását vesszük e részben szemügyre.

Az eltartásra-gondozásra szoruló gyermekek jelenléte a családban egyrészt növeli a háztartás jövedelemigényét s ezáltal a szülők munkavállalási hajlandóságát. Másrészt növeli az otthoni munka értékét – a gyermekgondozás sok időt igényel –, ami viszont csökkenti a munkakínálatot. A nemek közötti hagyományos szerepmegosztás és a férfiak által elérhető magasabb bérek alapján arra számíthatunk, hogy az első hatás inkább a férfiak, a második inkább a nők esetében érvényesül.

Az 5. ábra 1998. évi adatok felhasználásával mutatja be, milyen különbségek vannak a kiskorú (14 év alatti) gyermekek száma szerint a nők egyes

korcsoportjainak gazdasági aktivitásában. Az egyazon korcsoportba tartozó nők aktivitása a gyermekszám növekedésével általában csökken, de ez az összefüggés nem minden esetben érvényesül, illetőleg nem mindig erős. Például az egy kiskorú gyermeket nevelő 45–54 éves nők aktivitása kissé még magasabb is, mint akiknek nincsen ilyen korú gyermeke (69 és 67 százalék). A 35–44 éves korosztályban pedig alig van különbség a két csoport aktivitása között (az egy gyermeket nevelőké 79, a gyermekteleneké 82 százalék), s viszonylag csekély a különbség az egy és a két gyermeket nevelő 25–34 évesek aktivitása között is (60 és 55 százalék). Jól láthatóan éles határvonal húzódik az egy vagy két és a három vagy több gyermeket nevelők között: a három vagy több gyermek radikálisan csökkenti mind a 25–34, mind a 35–44 éves nők gazdasági aktivitását.

5. ábra: A nők gazdasági aktivitása korcsoport és gyermekszám szerint 1998-ban

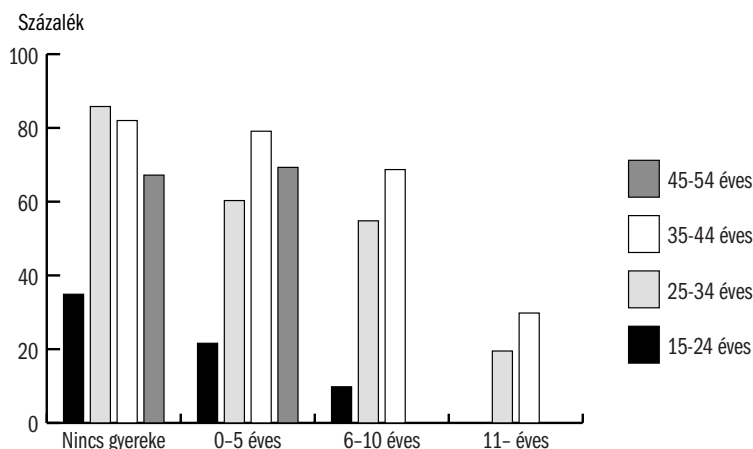


Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

A 6. ábra szerint a nők gazdasági aktivitását legalább annyira befolyásolja a nevelt gyermekek életkora, mint a száma. Akik legfeljebb ötéves gyermeket nevelnek, azok gazdasági aktivitása mindegyik korcsoportban sokkal kisebb, mint a gyermektelen vagy a nagyobb gyermeket nevelő nőkéénél. A gyermektelenek és a kisgyermekesek aktivitása közötti különbség a legfiatalabbak (15–24 évesek) között a legkisebb, nyilván mert e korcsoportból a gyermektelenek nagy arányban járnak még iskolába. A 25–34 éves korcsoportban a 6–10 éves és a 11–14 éves legkisebb gyermeket nevelők aktivitása egyaránt kisebb a gyermekteleneknél. A 35–44 évesek között is elmarad ugyan a legalább 6–10 éves gyermeket nevelők aktivitása a gyermektelenekétől, de akiknek már 11–14 éves a legkisebb gyermeke, a gyermektelenek-

nél nagyobb arányban kívánnak munkát vállalni. A 45 év feletti kisgyermekes nők túl kevesen vannak a mintában ahhoz, hogy aktivitásukat megbecsüljük, a hatéves vagy idősebb gyermekek nevelése pedig e korcsoportban nem tart vissza a munkavállalástól.

6. ábra: A nők gazdasági aktivitása korcsoport és a legfiatalabb gyermek életkora szerint 1998-ban

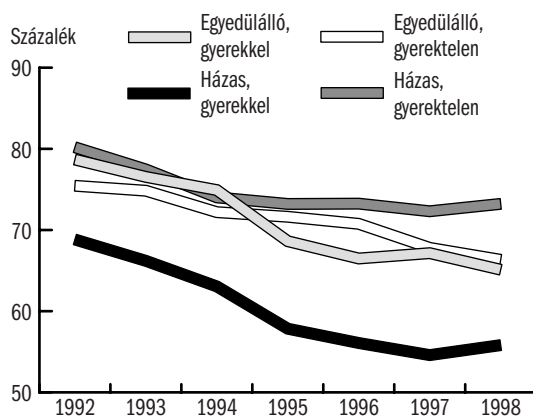


Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

Kérdés, hogyan befolyásolja a munkakínálatot, ha valaki egyedülálló, vagy ha házastárssal-élettárssal él. A házastársi-élettársi közösség eltérő hatással lehet a férfiak és a nők gazdasági aktivitására és a nőkére is – attól függően, van-e gyermekük. Növelheti az aktivitás valószínűségét, ha a házastárs el-tartásra szorul, és csökkentheti, ha dolgozik. A házasság (élettársi együtt-élés) aktivitást növelő hatása valószínűleg a férfiak esetében erősebb, aktivi-tást csökkentő hatása pedig inkább a nőknél. Gyermekek nevelő nők eseté-ben arra lehet számítani, hogy a házastárssal élők aktivitása alacsonyabb lesz, mint az egyedül élőké (akik nem támaszkodhatnak házastársuk jöve-delmére).

A 7. ábrán a nők gyermeknevelés és házasság szerint képzett négy cso-portjának 1992–1998 közötti gazdasági aktivitási rátáit tüntettük fel. A gyermeküket egyedül nevelők aktivitása mindvégig lényegesen – mintegy 10 százalékponttal – magasabb volt, mint házasságban élő gyermekeseké. A gyermektelenek között viszont fordított összefüggés érvényesül: az egye-dülállók aktivitása valamelyest (2–7 százalékponttal) elmarad a házasság-ban élőkétől.

7. ábra: A 20–54 éves nők gazdasági aktivitása gyermeknevelés és családi állapot szerint 1992 és 1998 között



Megjegyzés: a „házass” csoport az élettársi kapcsolatban élőket is magában foglalja.

Forrás: a KSH 2. negyedévi munkaerő-felmérései.

A többváltozós modellek eredményei alapján világosabb képet alkothatunk arról, hogy a gyermekszám, a gyermekek életkora és a családi állapot miként hat más változóktól – például az iskolai végzettségtől és az életkortól – függetlenül a nők és a férfiak gazdasági aktivitására. A nők modelljeiben a gyermekek számát négy életkorcsoportra – 0–2 éves, 3–5 éves, 6–10 éves és 11–14 éves – külön-külön szerepeltettük, hogy különbséget lehessen tenni a fiatalabb és az idősebb gyermekek gazdasági aktivitásra kifejtett hatása között. A férfiak modelljeiben, mivel gazdasági aktivitásukban nem találtunk különbséget a gyermekek kora szerint, a gyermekszámot egy változó képviseli. Mint feltételezni lehet, és a 7. ábrán is láttuk, a családi állapot eltérően befolyásolhatja az aktivitási valószínűséget, attól függően, hogy van-e valakinek gyermeke, vagy nincs. Ennek kimutatására képeztünk olyan úgynevezett interakciós változókat, amelyek értéke a (különböző korú) gyermekek számának és a családi állapot egyedülállókra 1, házásokra 0 értékének szorzata, vagyis házások esetében 0, egyedülállók esetében pedig egyenlő a gyermekszámmal. Így a gyermekszámról kapott együttható a házások, a gyermekszámról és a megfelelő interakciós változóról kapott együttható összege pedig az egyedülállók esetében mutatja a gyermekszám gazdasági aktivitásra gyakorolt hatását. Ezenkívül bevezettünk egy olyan változót is, amelynek értéke egyedülálló gyermektelenek esetében 1, egyébként 0, s amelynek együtthatója a házass gyermektelenekéhez képest mutatja az egyedülálló gyermektelenek aktivitási valószínűségét.

A 10 éves vagy fiatalabb gyermeket nevelő nők aktivitása mindegyik vizsgált évben szignifikánsan alacsonyabb, mint a gyermekteleneké. A gyer-

mek életkorának növekedésével párhuzamosan csökken az együttthatók értéke, jelezve, hogy az idősebb gyermeket nevelő nők inkább vállalnak munkát, mint a kisgyermekesek. Mint várható volt, kiugróan erős negatív aktivitási hatást gyakorol a 0–2 éves gyermekek száma, de a 3–5 évesekének is jelentős a hatása: eggyel több ilyen korú gyermek átlagosan mintegy 25–30 százalékkal csökkenti az aktivitási valószínűséget. Eggyel több 6–10 éves gyermek esetén már jóval kevesebbel, 6–12 százalékkal lesz kisebb ez a valószínűség. A 11–14 éves gyermek nevelése pedig az évek többségében egyáltalán nem csökkenti a nők gazdasági aktivitását: csak 1995-re kapunk szignifikáns együttthatót. A férfiak esetében ellentétes irányú az összefüggés: minél több gyermekük van, annál valószínűbb, hogy fizetett munkát kívánnak vállalni. A vizsgált hét év közül ötben szignifikáns statisztikailag a gyermekszám hatása. Ugyanakkor nem túl erős e kapcsolat: eggyel több gyermek csupán 2–5 százalékkal növeli a férfiak aktivitási valószínűségét.

A *nők* körében megfigyelhető, hogy az egyedülálló szülő – nyilván a jövedelemszerzési kényszer miatt – inkább kíván munkát vállalni, mint aki ugyanannyi gyermeket párkapcsolatban nevel. A gyermekszám–egyedülálló interakciós változók szignifikáns pozitív együttthatói mutatják, hogy a 6 éven aluli gyermeket egyedül nevelő nők 1992 és 1996 között mindvégig nagyobb valószínűséggel voltak aktívak, mint az ugyanannyi gyermekről gondoskodó házas nők. 1997-ben és 1998-ban viszont nem találtunk szignifikáns különbséget a két csoport között. A 6–10 éves gyermekek aktivitáscsökkentő hatása 1992 és 1995 között volt kisebb az egyedülállóknál, mint a férjezettek körében. A férfiak között e tekintetben is más a helyzet: az interakciós változók együttthatóinak előjele negatív, és abszolút értékük – amikor szignifikánsak – nagyobb, mint az interakció nélküli gyermekszám-változók együttthatóié. E szerint az egyedülálló férfiak körében a gyermekszám emelkedésével nem növekszik, hanem csökken az aktivitási valószínűség.

A gyermektelen egyedülállók minden évben kisebb valószínűséggel kívántak fizetett munkát vállalni, mint a gyermektelen házasságok – ezt mutatják az egyedülálló, és nincs gyermeke változók szignifikáns együttthatói. Ebben valószínűleg az játszik szerepet, hogy a gyermektelen házasságok jövedelemigénye nagyobb, mert a gyermektelen egyedülállóknál nagyobb arányban szakadtak ki a szülői háztartásból. Az összefüggés a nők és a férfiak körében egyaránt érvényes, de a nők esetében a hatás gyengébb – körülbelül fele akkora –, mint a férfiak esetében.

A gazdasági aktivitás nemek szerinti alakulását áttekintve azt láttuk, hogy a gazdasági átmenet időszakában a nők aktivitása nagyobb mértékben esett vissza, mint a férfiaké, s így az 1990-es években tágult a nemek közötti aktivitási rés. Ennek a munkaerő-kereslet csökkenésén kívül kínálati okai is lehettek.

A nemek közötti aktivitási rés tágulásához kismértékben hozzájárult, hogy a nyugdíjkor alatti nők nappali oktatásban való részvétele jobban bővült, mint a férfiaké. Ennél feltehetőleg nagyobb jelentőségű kínálati tényező lehetett, hogy a csökkenő reálbérek mellett a nőknek egyre kevésbé volt érdemes fizetett munkát vállalniuk. A nők bére ugyanis lényegesen – noha az 1990-es években csökkenő mértékben – elmarad a férfiakétól,¹⁴ ugyanakkor a háztartásban végzett munkájuk a férfiakénál értékesebbnek számít.

A nők gazdasági aktivitásának, mint láttuk, fontos befolyásoló tényezője a gyermeknevelés. Míg a férfiak körében a gyermeknevelés, lényegében függetlenül a gyermek korától, valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, az iskoláskor alatti vagy kisiskolás korú (6–10 éves) gyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké, s a gyermeknevelés aktivitáscsökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek. A gyermektelen egyedülállók – férfiak és nők egyaránt – kevésbé aktívak, mint a házastárssal vagy élettárral együtt élők. A gyermeküket egyedül nevelő nők viszont inkább kívánnak munkát vállalni, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező s ugyanannyi és ugyanolyan korú gyermeket nevelő, de párkapcsolatban élő nő társaik.

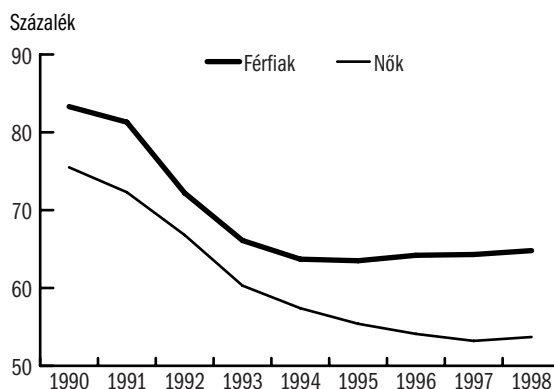
A foglalkoztatottság alakulása és jellemzői az 1990-es években. Akárcsak a gazdasági aktivitás, a foglalkoztatottság is az 1990-es években a nők körében nagyobb mértékben csökkent, mint a férfiak között. A 8. ábra a munkaerőmérleg adatai alapján mutatja a nyugdíjkor alatti népesség foglalkoztatottsági rátáit 1990 és 1998 között. Az időszak elején mindkét nem foglalkoztatottsága gyorsan zsugorodott, majd 1993–1994-től a nők foglalkoztatottsága, bár lassuló ütemben, tovább csökkent, a férfiaké viszont már alig változott. Végeredményképpen 1998 elején a nyugdíjkor alatti férfiak foglalkoztatottsága 18,5, a nőké 21,8 százalékponttal volt alacsonyabb, mint 1990 elején.

Az 5. táblázat férfiakra vonatkozó felső és a nők adatait tartalmazó alsó blokkjának első sora a foglalkoztatottak, a második a részmunkaidőben foglalkoztatottak létszámának időbeli alakulásáról tájékoztat. 1992 és 1995 között a részidős foglalkoztatás láthatólag sokkal nagyobb mértékben szorult vissza, mint az összfoglalkoztatás: a részidőben dolgozók létszáma a férfiak között csaknem harmadára, a nők között felére esett vissza, miközben a nyugdíjkor alatti foglalkoztatottak száma a férfiaknál csak 6,6, a nőknél 10,8 százalékkal zsugorodott. 1995 után ugyan növekedni kezdett a részidőben dolgozók létszáma, de még 1998-ban is kevesebb mint fele annyi férfi és kevesebb mint kétharmad annyi nő dolgozott részmunkaidőben, mint 1992-ben. E jelentős visszaesés pontos okait nem ismerjük. Lehetséges, hogy a munkaerőhiány megszűnése és a foglalkoztatás viszonylag magas járulékos költségei miatt csökkent a munkaadók érdekeltsége a rész-

¹⁴ Lásd Galasi (2000).

munkaidős foglalkoztatásban. Ugyanakkor kínálati okok is szóba jöhetnek: a csökkenő reálbérek mellett a munkavállalóknak is egyre kevésbé érte meg részidőben dolgozni, hiszen a munkavállalás fajlagos költségei magasabbak, illetve a tényleges órakeresetek alacsonyabbak részidős munka esetén.

8. ábra: A nyugdíjkor alattiak foglalkoztatottsága nemek szerint 1990. január 1. és 1998. január 1. között a KSH munkaerőmérlege alapján



A gazdasági aktivitáshoz hasonlóan a foglalkoztatottságról is csak 1992-től, a munkaerő-felmérés indulása óta rendelkezünk részletes adatokkal. A foglalkoztatás jellemzői közül a részidős munkavégzésben és a foglalkoztatás típusában fellelhető nemek szerinti különbségeket vizsgáljuk most meg röviden.

Az 5. táblázatban részidőben dolgozóknak azokat tekintettük, akiknek a heti szokásos munkaideje nem éri el a 40 órát, kivéve ha valamilyen munkaidő-kedvezmény miatt rövidebb 40 óránál. (1993-ra és 1994-re nem állnak rendelkezésre a részidős foglalkoztatásról adatok).

Fontos hangsúlyoznunk, hogy a részidős foglalkoztatás aránya Magyarországon nemzetközi összehasonlításban igen csekély. Az Európai Unió országaiiban 1990-ben átlagosan 27, 1998-ban 28 százalék volt a részidőben dolgozó nők aránya (OECD, 1999). Ehhez képest még az 1992. évi 6 százalékos magyarországi arány is kirívóan alacsony. Az összehasonlítás eredményét érdemben nem befolyásolja, hogy az Európai Unióra vonatkozó mutatókban a heti 30 óránál rövidebb munkaidőben dolgozókat sorolják a részidősök közé, mégpedig akkor is, ha munkaidő-kedvezmény miatt dolgoznak 30 óránál kevesebbet. Hasonló módon számolva Magyarországra 1998-ban a nők körében 5 százalékos részidős arány adódik, csupán egy százalékponttal magasabb az 5. táblázatban közölt adatnál.

A részmunkaidőben dolgozók között meg szokás különböztetni a részmunkaidőt önként választókat azoktól, akik azért nem teljes időben dolgoznak, mert nem találtak ilyen munkát. Az 5. táblázat férfiakra és nőkre

vonatkozó blokkjainak utolsó sorában az önként részdőben dolgozók arányát tüntettük fel. Arányuk 1998-ban mindkét nem körében szűk kétharmad, és 1995 óta (amikortól azonosíthatók a munkaerő-felmérésekből) valamelyest – 4–5 százalékponttal – emelkedett.

5. táblázat: A részdős foglalkoztatás jellemzői a nyugdíjkor alatti népességben (százalék)

| Megnevezés | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|--|------|------|------|------|------|
| <i>Férfiak</i> | | | | | |
| A foglalkoztatottak létszáma (1992=100) | 100 | 93,4 | 93,9 | 94,7 | 95,3 |
| A részdőben dolgozók létszáma (1992=100) | 100 | 35,7 | 37,9 | 37,6 | 47,1 |
| A részdőben dolgozók aránya a foglalkoztatottak között | 3,5 | 1,3 | 1,4 | 1,4 | 1,7 |
| Az önként részdőben dolgozók aránya a részdősök között | | 59,8 | 60,6 | 61,7 | 63,3 |
| <i>Nők</i> | | | | | |
| A foglalkoztatottak létszáma (1992=100) | 100 | 89,2 | 88,1 | 87,7 | 91,2 |
| A részdőben dolgozók létszáma (1992=100) | 100 | 49,0 | 50,5 | 55,5 | 58,0 |
| A részdőben dolgozók aránya a foglalkoztatottak között | 6,3 | 3,5 | 3,6 | 4,0 | 4,0 |
| Az önként részdőben dolgozók aránya a részdősök között | | 59,2 | 61,5 | 63,4 | 64,0 |

Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

Markáns különbségek mutatkoznak a két nem között a munkavégzés keretei szerint. Mint a 6. táblázatban látható, a nők között magasabb az alkalmazottak aránya, a férfiak viszont gyakrabban dolgoznak önfoglalkoztatóként vagy szövetkezeti tagként. (Az egyéni vállalkozókat és a társas vállalkozások dolgozó tulajdonosait egyaránt önfoglalkoztatónak soroltuk be.)

6. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása a foglalkoztatás típusa szerint 1992 és 1998 között (százalék)

| Megnevezés | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| <i>Férfiak</i> | | | | | | | |
| Alkalmazott | 76,4 | 77,9 | 78,3 | 77,9 | 77,3 | 78,3 | 79,7 |
| Szövetkezeti tag | 7,2 | 4,6 | 3,6 | 2,9 | 2,8 | 2,4 | 1,9 |
| Önfoglalkoztató | 15,8 | 16,3 | 16,8 | 17,8 | 18,3 | 17,7 | 16,8 |
| Alkalmi munkás, segítő családtag | 0,7 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| <i>Nők</i> | | | | | | | |
| Alkalmazott | 84,2 | 86,6 | 87,1 | 87,2 | 87,4 | 87,8 | 88,5 |
| Szövetkezeti tag | 3,8 | 2,5 | 2,0 | 1,6 | 1,5 | 1,3 | 1,0 |
| Önfoglalkoztató | 10,5 | 9,4 | 9,3 | 9,6 | 9,3 | 9,0 | 9,1 |
| Alkalmi munkás, segítő családtag | 1,5 | 1,6 | 1,6 | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 1,3 |

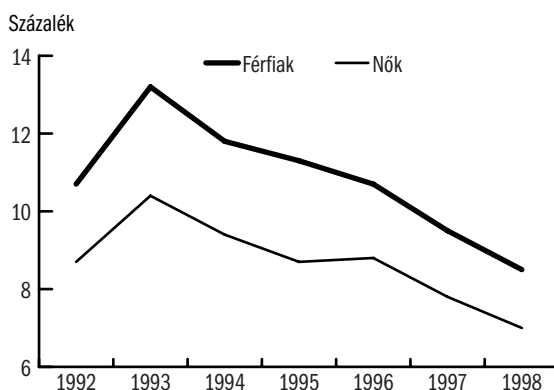
Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

Munkanélküliség

A munkanélküliségi ráta – a munkanélküliek¹⁵ aránya a gazdaságilag aktív népességben – a fejlett országok nagy többségében a nők körében magasabb, mint a férfiak között. 1998-ban az Európai Unióban a nők munkanélküliségi rátája átlagosan 11,5 százalék volt, a férfiaké csak 8,7 százalék; ugyanekkor az összes OECD-ország átlagában a nők rátája 7,4, a férfiaké 6,3 (OECD, 1999). Viszonylag kevés országra jellemző a magasabb férfi munkanélküliség; ilyen volt 1998-ban Európában Írország, Svédország és az Egyesült Királyság, az Európán kívüli OECD-országok közül Ausztrália, Kanada és Új-Zéland.

Magyarországon, mint a 9. ábrán látható, a nők munkanélküliségi rátája a tömeges munkanélküliség megjelenése óta folyamatosan alacsonyabb, mint a férfiaké.

9. ábra: Nemek szerinti munkanélküliségi ráták Magyarországon 1992 és 1998 között



Forrás: KSH Munkaerő-felmérései.

Ebben az alfejezetben először azt vizsgáljuk meg, vajon nem amiatt alacsonyabb-e nálunk a nők munkanélkülisége, mint a férfiaké, mert a munkanélküliség esélyét befolyásoló személyes, háztartási és lakóhelyi jellemzők tekintetében kedvezőbb az összetételük. Ezután újabb jellemzőre, a dolgozók ágazati összetételére terjesztjük ki az elemzést, arra keresve választ, vajon a nők és a férfiak között e tekintetben fennálló különbségek mennyiben járulnak hozzá a két nem munkanélküliségi rátája közötti eltéréshez. Ezt követően a munkanélküliségi időtartamok s a munkanélküliségbe való be- és a munkanélküliségből való kiáramlások nemek közötti különbségeit vesszük szemügyre. Végül azt igyekszünk tisztázni, mennyiben módosítana a két nem munkanélküliségéről kialakult képen, ha a hivatalos munkanélküliségi fog-

¹⁵ A nemzetközi statisztikai standardok szerint munkanélkülinek azok számítanak, akik a) egyáltalán nem végeznek kereső munkát, b) aktívan munkát keresnek és c) rövid időn belül munkába is tudnának lépni. Mint jeleztük, tanulmányunkban ezt a munkanélküliségi fogalmat használjuk.

lomnál szélesebb definíciót vennénk alapul, például a munkanélküliek közé számítanánk az úgynevezett reményvesztetteket, illetőleg mindazokat, akik el szeretnének ugyan helyezkedni, de nem keresnek munkát.

A munkanélküliség mértékét befolyásoló tényezők. Két dolgozócsoporthoz – esetünkben a nők és a férfiak – munkanélküliségi arányának különbsége adódhat részben abból, hogy az alkalmazás valószínűségét befolyásoló tulajdonságok tekintetében összetételük eltérő. Amennyiben ilyen különbségek magyarázzák munkanélküliségi rátájuk eltérését, annyiban nem állíthatjuk, hogy maga a csoport-hovatartozás a munkanélküliség közvetlen befolyásolója volna. Ha például a férfiak magasabb munkanélkülisége kizárólag annak volna tulajdonítható, hogy iskolázatlanabbak a nőknél (az azonos iskolai végzettségű férfiak és nők munkanélkülisége nem különbözne), úgy azt kellene mondanunk, hogy nincs a nemnek tulajdonítható különbség a munkanélküliség valószínűségében; a férfiak magasabb munkanélküliségi rátája a két nem eltérő iskolázottságának következménye. Kérdés, vajon Magyarországon visszavezethető-e a nők alacsonyabb munkanélkülisége efféle összetételbeli különbségekre.

E kérdés tisztázásához a munkaerő-felmérés második negyedévi hullámai alapján többváltozós becsléseket készítettünk a különféle személyes, háztartási és területi jellemzők – életkor, iskolai végzettség, családi állapot, gyermekszám, lakóhely (Budapest vagy vidék) és körzeti munkanélküliségi ráta – munkanélküliségi valószínűségekre gyakorolt hatásának kimutatására (a részletes becslési eredményeket Nagy [2000] tartalmazza). Ugyanúgy, mint a gazdasági aktivitás valószínűségének becslésekor, itt is logitfüggvényeket használtunk, de ezúttal férfiakra és nőkre évente egy-egy közös függvényt, amelyek egyik magyarázó változója a nem.¹⁶

A becslült együttthatók szerint a munkanélküliségi esély erősen függ az életkortól. A többváltozós becslésből a tizenévesekre kapott pozitív együttthatók a viszonyítási csoportnak választott 20–24 évesekét meghaladó munkanélküliségi valószínűséget jeleznek, míg az idősebb korcsoportok egyre nagyobb abszolút értékű negatív együttthatói a kor emelkedésével csökkenő munkanélküliségi valószínűséget. Az életkor és a munkanélküliségi ráta összefüggése mindkét nem esetében hasonló. Talán annyi különbségre érdemes rámutatni, hogy a nőknél kisebb mértékben csökken a munkanélküliség a 25–29 éves korcsoportban a 20–24 évesekhez képest, mint a férfiaknál, akiknél viszont a 25–29 és a 30–40 éves korcsoport rátái között viszonylag kicsik az eltérések.

A fiatalok magasabb munkanélkülisége elsősorban azzal magyarázható, hogy a munkaadók egyrészt szívesebben alkalmaznak tapasztalattal, szakmai gyakorlattal rendelkező munkavállalókat, akiknek a betanítására kevesebbet kell áldozniuk, másrészt gyakorlottabb dolgozóikat kisebb valószínűséggel bocsátják el. Emellett a fiatalok mozgékonyabbak a munkaerőpi-

16 Azért használtunk közös modellt, mert a változók jelentős részéről – a személyes és a területi jellemzőkről – nem tételezhető fel, hogy lényegesen eltérően befolyásolják a férfiak és a nők munkanélküliségének valószínűségét. A házasság és a gyermekszám esetében viszont, ahol ilyen különbségekre számítani lehet, interakciós változók segítségével becslünk más-más együttthatókat a két nemre.

acon, és gyakrabban lépnek ki a munkahelyükről, mint az idősebbek. Ugyanakkor azt is gondolhatnánk, hogy a munkáltatók olyan idősebb dolgozókat sem szívesen alkalmaznak, akiknek a hátralévő aktív életpályája túl rövid ahhoz, hogy érdemes lenne vállalni betanításuk költségeit. E szerint arra számíthatnánk, hogy a nyugdíjkorhoz közel állók munkanélkülisége magasabb, mint a középkorúaké. Valójában azonban sem a korcsoport szerinti munkanélküliségi ráták, sem a többváltozós becslések nem mutatnak ilyen összefüggést: a legidősebbek munkanélkülisége nem alacsonyabb, mint a középkorúaké. Ennek valószínű oka, hogy a rossz elhelyezkedési esélyű idősebbek közül sokan – például rokkantnyugdíj igénybevételével – kilépnek a gazdaságilag aktívak közül.

Igen nagyok a különbségek az egyes iskolázottsági csoportok munkanélküliségi rátái között. Az iskolázottabbak sokkal kisebb arányban munkanélküliek, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűek. A viszonyítási csoportot jelentő nyolc osztályt végzettekhez képest a nyolcnál kevesebb osztályt végzettek nagyobb valószínűséggel munkanélküliek (pozitívak az együttthatóik), a magasabb végzettségűek kisebb – mégpedig minél magasabb végzettségűek, annál kisebb – valószínűséggel (növekvő abszolút értékű negatív együttthatók). A középfokú végzettségűek közül az érettségizettek munkanélküliségi valószínűsége alacsonyabb, mint a szakmunkásképzőt végzetteké, s a szakközépiskolában érettségizetteké valamivel alacsonyabb, mint akik gimnáziumban érettségiztek. Munkanélküliség és iskolázottság viszonyában nincs említésre méltó különbség férfiak és nők között. A munkanélküliség iskolai végzettség szerinti eltérései azt sugallják, hogy az iskolai végzettséget a munkaadók a képességek mutatójának tekintik, és a tartós foglalkoztatást nyújtó posztokra szívesebben alkalmaznak és tanítanak be magasabb iskolai végzettségűeket.

A családi-háztartási jellemzők tekintetében arra lehet számítani, hogy azok eltérően befolyásolják a két nem munkanélküliségi kockázatát. Azt gondolhatnánk, hogy a munkáltatók a házasságot és a gyermeknevelést férfiak esetében hajlamosak a megbízhatóság, a stabil munkaerőpiaci elkötelezettség jeleként értékelni, míg nők esetében inkább arra utaló jelként, hogy háztartási-gyermeknevelési kötelezettségeik miatt kevésbé lehet számítani rájuk. A becslési eredményekből – noha nem teljesen felelnek meg a várakozásoknak – annyi igazolódni látszik, hogy a házasság és a gyermeknevelés hatása valóban nem egyforma a férfiaknál és a nőknél.

A vizsgált negyedévekben a házas férfiak – más tulajdonságok hatását kiszűrve – mintegy 5–8 százalékkal kisebb valószínűséggel voltak munkanélküliek, mint az egyedülállók.¹⁷ A nők esetében a házasság hatása, bár ugyanilyen irányú, kevésbé erős: a házas nők munkanélküliségi esélye csak 2–5 százalékkal kisebb, mint az egyedülállóké.¹⁸ Várakozásunkkal megegyezően a gyermeknevelés a nők körében növeli a munkanélküliség való-

17 A munkanélküliség modelljeinek ismertetésekor 10 százalékos valószínűséget alapul véve kalkuláljuk a marginális hatást.

18 A nők együttthatóját a házas és a házas×nő változók együttthatóinak összegeként számítottuk ki.

színűségét: eggyel több gyermek nevelése mintegy 2–3,5 százalékos valószínűségnövekedést idéz elő.¹⁹ A férfiak munkanélküliségére 1992-ben és 1993-ban nem volt hatással a gyermekszám, 1994-től viszont szignifikáns, bár gyenge összefüggés mutatkozik: eggyel több gyermek 1–2 százalékkal növeli munkanélküliségük valószínűségét. Lehetséges azonban, hogy az összefüggés csak látszólagos, és a modellekben nem szereplő tulajdonságok hatásáról van szó – például a cigányokkal szembeni erőteljes foglalkoztatási diszkrimináció (Kertesi, 1994) és a cigány családokban magas gyermekszám együttes hatásának megnyilvánulásáról.

Végül, a témánk szempontjából legfontosabb változó – a nem – mind-egyik vizsgált évre erősen szignifikáns együttthatói azt jelzik, hogy a nők alacsonyabb munkanélkülisége nem vezethető vissza a becslésekben szereplő többi változó hatására. Azaz 1992 és 1998 között Magyarországon a nők az azonos tulajdonságokkal rendelkező férfiakhoz képest kisebb valószínűséggel voltak munkanélküliek.

Ágazati hatások. A munkanélküliség nemek közötti különbségéhez az a további körülmény is hozzájárulhatott, hogy a férfiak és a nők eltérő arányban dolgoznak a különböző gazdasági ágakban. Ha a munkanélküliség kockázata ágazatonként eltérő – ami fokozottan fennállhat gyors gazdasági szerkezetváltozások időszakában –, és ha a nők és a férfiak eltérő munkanélküliségi kockázatú ágazatokban tömörülnek, ez nyilvánvalóan befolyásolja munkanélküliségük mértékét.

A munkavállalók különböző csoportjai – esetünkben a nők és a férfiak – közötti munkanélküliségi eltérések magyarázatában ugyanakkor az ágazati hovatarozás csak bizonyos korlátokkal vehető figyelembe. Egyrészt, azok a munkanélküliek, akik korábban nem dolgoztak, vagy már hosszú ideje nem dolgoznak, nem sorolhatók be valamely ágazatba. Másrészt, az ágazati hovatarozás állásvesztési esélyeken keresztül érvényesülő munkanélküliségi hatását többé-kevésbé ellensúlyozhatja, ha számottevő ágazati mobilitás valósulhat meg, vagyis ha a munkanélküliek jelentős része más ágazatban helyezkedik el, mint ahonnan kiszorult.

A 7. táblázat első és harmadik oszlopában az egyes ágazatokból kikerült munkanélküliek és az ágazatban dolgozó foglalkoztatottak létszáma alapján számított ágazati munkanélküliségi ráták, a harmadik és az ötödik oszlopában pedig a nők egyes ágazatokon belüli létszamarányai láthatók 1992-re és 1998-ra. Mind a munkanélküliségi rátában, mind a nők arányában láthatólag számottevő különbség van az ágazatok között. Valóban megfigyelhető, hogy a nők aránya sok olyan ágazatban magas, ahol alacsony a munkanélküliségi ráta – ilyen például az oktatás, az egészségügy, a pénzügyi szolgáltatások –; és több olyan ágazatban, ahol átlagon felüli a munkanélküliség, a férfiak dominálnak – ilyen ágazatok a bányászat, az építőipar, az egyéb feldolgozóipar, 1992-ben a gépipar.

19 A nők együttthatóit itt a gyerekszám és a gyerekszám×nő változók együttthatóinak összege adja.

7. táblázat: Ágazati munkanélküliségi ráták és a nők aránya az egyes ágazatokban dolgozók között 1992-ben és 1998-ban (százalék)

| Ágazat | Munkanél- küliségi ráta | A nők aránya | Munkanél- küliségi ráta | A nők aránya |
|------------------------------------|----------------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| | 1992 | | 1998 | |
| Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás | 11,1 | 29,1 | 7,5 | 22,7 |
| Bányászat | 8,6 | 12,8 | 9,9 | 16,7 |
| Élelmiszeripar | 10,9 | 43,4 | 10,3 | 37,5 |
| Textil-, ruházati és bőripar | 11,0 | 75,3 | 6,8 | 78,5 |
| Fa- papír- és nyomdaipar | 9,6 | 40,8 | 7,7 | 35,0 |
| Vegyipar | 7,8 | 41,0 | 4,0 | 40,4 |
| Építőanyag-ipar | 17,8 | 39,2 | 9,6 | 33,5 |
| Kohászat, fémfeldolgozás | 14,9 | 28,9 | 7,5 | 16,8 |
| Gépipar | 13,6 | 30,3 | 6,6 | 30,0 |
| Egyéb feldolgozóipar | 10,5 | 36,5 | 9,5 | 26,4 |
| Villamosenergia-, gáz-, vízellátás | 6,4 | 28,2 | 4,6 | 24,3 |
| Építőipar | 18,5 | 14,6 | 10,6 | 7,8 |
| Kereskedelem | 8,5 | 57,8 | 6,9 | 53,0 |
| Vendéglátás | 12,9 | 57,2 | 8,6 | 52,1 |
| Szállítás, hírközlés | 5,8 | 29,1 | 4,2 | 28,2 |
| Pénzügyi szolgáltatás | 2,2 | 76,1 | 4,4 | 67,1 |
| Közigazgatás | 5,4 | 42,4 | 6,4 | 48,5 |
| Oktatás | 2,4 | 75,6 | 2,4 | 76,2 |
| Egészségügy | 4,3 | 75,3 | 4,0 | 75,9 |
| Egyéb szolgáltatás | 8,2 | 49,2 | 5,6 | 46,5 |
| Összes ágazat | 9,2 | 45,6 | 6,4 | 44,5 |

Megjegyzés: A táblázat a nyugdíjkor alattiak adatai alapján készült.

Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

Az ágazati eloszlás szerepének számszerűsítésére a két nem munkanélküliségi rátáinak különbségét standardizálással két részre bontottuk fel: a nemenkénti ágazati munkanélküliségi ráták különbségeinek, valamint a férfiak és nők eltérő ágazati eloszlásának betudható részre.²⁰ A számításokhoz a foglalkoztatottaknak és azoknak a munkanélkülieknek az adatait használtuk fel, akiknek a megkérdezést megelőző két éven belül volt állásuk.

A felbontás 8. táblázatban közölt eredményei szerint alacsonyabb munkanélküliségi rátáikat a nők részben valóban az állásvesztés kockázata tekintetében kedvezőbb ágazati összetételüknek köszönhetnék. 1992 és 1996 között a két nem munkanélküliségi rátája közötti különbségeket nagyobb részt (59–68 százalékban) erre lehetett visszavezetni, és csak kisebb részben

20 Az ágazati arányokat a munkaerő-állománynak, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek együttes létszámának megoszlása alapján kalkuláltuk.

az ágazati munkanélküliségi ráták nemek szerinti eltéréseire. Az időszak végére lényegesen csökkent ugyan a két nem eltérő ágazati összetételének szerepe, de az 1997. évi rátakülönbség harmadát s az 1998. évinek is csaknem negyedét ez magyarázza.

8. táblázat: A nemek szerinti munkanélküliségi ráták különbségének felbontása standardizálással (százalék)

| Megnevezés | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| A férfiak munkanélküliségi rátája | 9,7 | 11,0 | 8,7 | 7,4 | 6,8 | 5,6 | 5,0 |
| A nők munkanélküliségi rátája | 7,1 | 7,4 | 6,2 | 5,3 | 5,1 | 4,0 | 3,6 |
| A két ráta különbsége (százalékpont) | 2,7 | 3,6 | 2,5 | 2,1 | 1,7 | 1,5 | 1,4 |
| Ebből: | | | | | | | |
| -a nemenkénti ágazati munkanélküliségi ráták különbségeire visszavezethető rész | 1,1 | 1,4 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 1,0 | 1,0 |
| -a férfiak és nők ágazati eltérő összetételére visszavezethető rész | 1,6 | 2,2 | 1,7 | 1,2 | 1,0 | 0,5 | 0,3 |
| Az eltérő összetételre visszavezethető rész aránya | 59 | 62 | 68 | 59 | 59 | 33 | 24 |

Forrás: a KSH munkaerő-felmérései.

Összefoglalás

A tanulmányban a férfiak és a nők 1990-es évekbeli munkaerőpiaci helyzetének sajátosságait tekintjük át. Elsősorban a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felméréseinek adataira támaszkodtunk, amelyek sokrétű információkat tartalmaznak a lakosság munkaerőpiaci helyzetéről. Ezenkívül felhasználtuk az évtizedben született empirikus munkaerőpiaci kutatások eredményeit is.

A gazdasági átalakulás következményeként Magyarországon a foglalkoztatottság az 1990-es évek elején mintegy háromnegyedére csökkent, és tömeges munkanélküliség alakult ki. A foglalkoztatottság csökkenése egészen 1997-ig folytatódott, s csak ezután tapasztalható valamelyes foglalkoztatásbővülés. A munkanélküliség 1993-ban volt a legmagasabb, az évtized második felétől folyamatosan mérséklődik, és jelenleg már európai összehasonlításban viszonylag alacsony.

A nyolcvanas évtizedben Magyarországon – hasonlóan a többi kelet-európai országhoz – a nők gazdasági aktivitása magasabb volt, mint Nyugat-Európában. A kilencvenes években viszont a magyar nők aktivitása lényegesen visszaesett, miközben Nyugaton a női aktivitás növekedett. 1997-re már a nők gazdasági aktivitása Magyarországon kisebb volt, mint a legtöbb nyugat-európai országban. A férfiak aktivitása a gazdasági átmenet kezdetekor nem különbözött számottevően a nyugat-európai országokra jellem-

zótól. A kilencvenes években a férfiak aktivitása Magyarországon sokkal nagyobb mértékben csökkent, mint Nyugat-Európában, és ennek következtében az évtized végére nemzetközi összehasonlításban alacsonynak számító férfi aktivitási arány alakult ki.

1992 és 1997 között a férfiak és a nők körében egyaránt leginkább a 20–24 évesek gazdasági aktivitása csökkent, de a tizenéveseké is jelentősen mérséklődött. A magasabb életkorcsoportokban viszont a nőknél a fiatal felnőttek (25–29 évesek) és a középkorúak (30–39 évesek) gazdasági aktivitása esett leginkább vissza, míg a férfiaknál az idősebb (40–54 és 55–59 éves) korosztályoké. A nyugdíjkor felett pedig sokkal inkább csökkent a férfiak aktivitása, mint a nőké. Mivel egészsében véve a gazdasági átmenet időszakában a nők aktivitása nagyobb mértékben esett vissza, tárgult a nemek közötti aktivitási rés.

A fiatal korosztályok gazdasági aktivitásának 1990-es évekbeli visszaesésében meghatározó szerepet játszott az oktatás expanziója. A megváltozott munkaerőpiaci körülmények arra ösztönözték a fiatalokat, hogy egyre nagyobb arányban szerezzenek közép- és felsőfokú képzettséget, javítva későbbi foglalkoztatási esélyeiket és béreiket.

Az oktatás bővülésének hatása nem elhanyagolható a teljes munkaképes korú népesség gazdasági aktivitásának alakulása szempontjából sem: a munkaképes korúak 1992 és 1998 közötti aktivitáscsökkenésének jó negyede mindkét nem esetében az oktatási részvétel növekedésével hozható összefüggésbe.

A nemek közötti aktivitási rés tárgulásához kismértékben hozzájárult, hogy a nyugdíjkor alatti nők nappali oktatásban való részvétele jobban bővült, mint a férfiaké. Ennél feltehetőleg nagyobb jelentőségű kínálati tényező lehetett, hogy a csökkenő reálbérek mellett a nőknek egyre kevésbé volt érdemes fizetett munkát vállalniuk. A nők bére ugyanis lényegesen – noha az 1990-es években csökkenő mértékben – elmarad a férfiakétól, ugyanakkor a háztartásban végzett munkájuk a férfiakénál értékesebbnek számít.

Az iskolázottság emelkedésével mind a férfiak, mind a nők gazdasági aktivitása számottevően növekszik. Az általános iskolát elvégzettek és el nem végzettek aktivitási valószínűsége közötti relatív különbség növekedett a kilencvenes években, és a nőknél nagyobb, mint a férfiaknál. A különböző középfokú végzettségek is eltérő mértékben befolyásolják a férfiak és a nők gazdasági aktivitását. A férfiak között a gimnáziumi érettségi csak igen kis mértékben, a szakközépiskolai és a szakmunkás végzettség erősebben növeli az aktivitási valószínűséget. A nők aktivitási valószínűségét a gimnáziumi érettségi a férfiakénál jobban növeli, de kevésbé, mint a szak-képzettséget nyújtó középfokú végzettségek. Az egyetemi vagy főiskolai végzettségűek mintegy 40–50 százalékkal nagyobb valószínűséggel kívánnak munkát vállalni, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező általános

iskolát végeztek. E tekintetben nincs említésre méltó különbség nők és férfiak között.

A nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásoló tényezője a gyermeknevelés. Míg a férfiak körében a gyermeknevelés, lényegében függetlenül a gyermek korától, valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, az iskoláskor alatti vagy kisiskolás korú (6–10 éves) gyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké, s a gyermeknevelés aktivitáscsökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek. A gyermektelen egyedülállók – férfiak és nők egyaránt – kevésbé aktívak, mint a házastárssal vagy élettárral együtt élők. A gyermeküket egyedül nevelő nők viszont inkább kívánnak munkát vállalni, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező s ugyanannyi és ugyanolyan korú gyermeket nevelő, de párkapcsolatban élő nő társaik.

Akár csak a gazdasági aktivitás, a foglalkoztatottság is az 1990-es években nagyobb mértékben csökkent a nők körében, mint a férfiak között. 1998 elején a nyugdíjkor alatti férfiak foglalkoztatottsága 18,5, a nőké 21,8 százalékponttal volt alacsonyabb, mint 1990 elején. 1992 és 1995 között a részdíós foglalkoztatás sokkal nagyobb mértékben szorult vissza, mint az összfoglalkoztatás: a részdíóban dolgozók létszáma a férfiak között csaknem harmadára, a nők között felére esett vissza, miközben a nyugdíjkor alatti foglalkoztatottak száma a férfiaknál csak 6,6, a nőknél 10,8 százalékkal zsugorodott. 1995 után ugyan növekedni kezdett a részdíóban dolgozók létszáma, de még 1998-ban is kevesebb, mint fele annyi férfi és kevesebb, mint kétharmad annyi nő dolgozott részmunkaidőben, mint 1992-ben. A részdíós foglalkoztatás aránya Magyarországon nemzetközi összehasonlításban igen csekély. Az Európai Unió országaiban, a kilencvenes években 27–28 százalék volt a részdíóban dolgozó nők aránya, Magyarországon csupán 4–6 százalék.

A fejlett országok nagy többségében a női munkanélküliség magasabb, mint a férfiaké. Magyarországon ezzel szemben a nők munkanélküliségi rátája – a munkanélküliek aránya a gazdaságilag aktívak között – a tömeges munkanélküliség megjelenése óta alacsonyabb, mint a férfiaké. Eredményeink azt mutatják, hogy a magyar nők alacsonyabb munkanélkülisége nem vezethető vissza arra, hogy az alkalmazás valószínűségét befolyásoló tulajdonságok – például az iskolázottság – szerinti összetételük kedvezőbb lenne, mint a férfiaké, azaz a nők Magyarországon az azonos tulajdonságokkal rendelkező férfiakhoz képest is kisebb valószínűséggel munkanélküliek. Megállapítottuk ugyanakkor, hogy a nők alacsonyabb munkanélküliségi rátája részben visszavezethető arra, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak olyan ágazatokban, amelyekben viszonylag alacsony az állásvesztés kockázata.

Az alacsonyabb női munkanélküliség fontos tényezője, hogy a nők kisebb valószínűséggel válnak munkanélkülivé, mint a férfiak. Ugyanakkor az is igaz, hogy a nők, ha egyszer munkanélkülivé válnak, nehezebben találnak újra állást. Az alacsonyabb elhelyezkedési valószínűség ellenére a nők között a férfiaknál nem magasabb a tartós munkanélküliség, ami azzal magyarázható, hogy a nők nagyobb valószínűséggel áramlanak ki úgy a munkanélküliek állományából, hogy felhagynak a munkakereséssel, azaz inaktívvá válnak.

2.2. Női–férfi munkaerőpiaci részvételi különbségek tényezői²¹

GALASI PÉTER

Mint láttuk, a munkakínálati magatartás fontos jellemzője a participációs vagy részvételi hajlandóság. A klasszikus munkakínálati modellekben két döntés kapcsolódik össze: az egyén a rendelkezésre álló információk alapján először arról dönt, hogy az adott piaci feltételek mellett kíván-e munkát vállalni, majd – amennyiben úgy látja, hogy érdemes belépni a piacra – meghatározza a ledolgozni kívánt munkaidő hosszát. Empirikus megfigyelések rendszerint azt mutatják, hogy a nők és a férfiak participációs rátái, illetve foglalkoztatási szintje különbözik egymástól – a férfiak foglalkoztatási szintje rendre magasabb, mint a nőké. Mind a foglalkoztatáspolitikai, mind pedig a nemek esélyegyenlősége szempontjából lényeges kérdés, milyen tényezők húzódnak meg az eltérő részvételi arányok mögött.

A tanulmányban a nők és a férfiak között megfigyelhető részvételi különbségekre, valamint e különbségeknek a kilencvenes évek magyar munkaerőpiacán megfigyelhető tényezőivel foglalkozunk, különös tekintettel az életkor, az iskolai végzettség, a gyerekszám és a családnagyság participációs döntésre gyakorolt hatására.

Az elemzéshez a KSH munkaerő-felvételének 1993 és 2000 közötti első negyedévi hullámaint használjuk. Összesen tehát nyolcéves idősorunk van, ami alkalmas arra, hogy a kilencvenes években megfigyelhető alkalmazkodást elemezzük.

A tanulmányban először röviden szót ejtünk az adatbázisról, ismertetjük a probléma vizsgálatára alkalmazott becslési módszert, valamint a becslés empirikus specifikációját, másodsor összefoglaljuk az elemzés legfontosabb eredményeit és az eredményekből levonható legfontosabb következtetéseket.

Munkaerőpiaci részvétel, emberi tőke, statisztikai diszkrimináció és a családi munkamegosztás

Az egyének munkaerőpiaci részvételi (participációs) döntései sokféle elméleti modell keretein belül vizsgálhatók. A nő–férfi munkaerőpiaci részvétel

21 Az alfejezet az Oktatási Minisztérium Felsőoktatási Kutatási Pályázat programja által finanszírozott Háztartások munkaerőpiaci magatartása a kilencvenes években (FKFP-0119/2000) című kutatás keretében készült. A szerző köszönetet mond Kertesi Gábornak hasznos tanácsaiért és javaslataiért.

eltérései viszonylag egyszerűen megragadhatók a munkagazdaságtan néhány standard modelljének, jelesül az emberi tőke, a munkaerőpiaci diszkrimináció, valamint a háztartáson belül végzett nem fizetett munka elemzésére kidolgozott modellek segítségével.

Az egyének emberi tőkéje a munkaerőpiacon értékesíthető tudást testesíti meg (*Becker, 1975*). Nagyobb emberi tőkének nagyobb a (például bérben kifejezett) hozadéka, s ha az egyének számára fontos a munkaerőpiacon megszerezhető jövedelem, akkor arra számíthatunk, hogy adott munkaerőpiaci feltételek mellett a nagyobb emberi tőkével rendelkező egyének munkaerőpiaci részvételi valószínűsége magasabb. Ha továbbá az emberi tőke nagysága és az egyén termelékenysége között pozitív kapcsolat áll fenn, akkor a munkáltatók – adott javadalmazás mellett – szívesebben alkalmaznak nagyobb emberi tőkével rendelkező munkavállalókat. Az emberi tőkének hagyományosan két elemét – az iskolában, illetve a munkaerőpiaci gyakorlat révén szerzett tudástőkét – különböztetjük meg (*Mincer, 1974*), és mindkét tényező esetén pozitív kapcsolatot tételezünk fel a tőkenagyság és a részvételi valószínűség között. Amennyiben a férfiak iskolában és/vagy a munkaerőpiaci gyakorlat révén megszerzett tudástőkéje nagyobb, mint a nőké, akkor magasabb férfi részvételi valószínűségeket várunk.

Feltételezhetjük, hogy a munkaerőpiac keresleti oldalán megjelenő munkáltatók tökéletlen információkkal rendelkeznek lehetséges munkavállalóikról. Minthogy a lehetséges munkavállalók szűrése, illetve valóságos termelékenységük megismerése esetenként igen költséges lehet, a munkáltatók felvételi politikáját gyakran statisztikai diszkrimináció jellemzi (*Phelps, 1972*). Ez azt jelenti, hogy felvételkor a munkáltató nemcsak az adott munkavállaló megfigyelhető egyéni jellegzetességeit mérlegeli, hanem annak a csoportnak a jellemzőit is, amelyhez az adott munkavállaló tartozik. Tegyük fel, hogy a munkáltató felvételkor a lehetséges munkavállaló – iskolai végzettségben és munkaerőpiaci gyakorlatban megtestesülő – emberi tőkéjének nagysága alapján dönt. Például adott javadalmazás mellett szívesebben vesz fel magasabb iskolázottságú és hosszabb gyakorlati idővel rendelkező egyéneket. Tegyük fel továbbá, hogy kétfajta munkavállaló jelenik meg a munkáltatónál. A kétfajta munkavállaló valamely (többnyire külsődleges) nehezen megváltoztatható jellegzetességében különbözik egymástól. A munkáltató – mondjuk múltbeli tapasztalatai alapján – információkkal rendelkezik a kétféle munkavállalói csoport termelékenységéről, s ennek alapján tudja, hogy az egyik fajta munkavállaló emberi tőkéjének indikátorai (iskolai végzettség és gyakorlati tapasztalat) kevésbé megbízhatóan jelzik az egyén termelékenységét, mint a másik fajta munkavállaló esetében. Ha ezt az információt is figyelembe veszi, akkor adott emberi tőkével rendelkező kétfajta munkavállaló közül (rögzített javadalmazás mellett) azt fogja inkább alkalmazni, akinél az emberi tőke nagysága és a

termelékenység közötti kapcsolat szorosabb. A következmény: a munkáltató a felvételnél az egyik fajta munkavállalót előnyben részesíti, a másik viszont az adott külső jellegzetesség miatt hátrányosabb helyzetbe kerül, azaz a felvételnél statisztikai diszkrimináció jelenik meg. Ha ezt az eredményt átfordítjuk két munkavállalói csoportunk – a férfiak és a nők – részvételi esélyeire, akkor amennyiben a munkáltatók múltbeli tapasztalatai alapján a nők termelékenységét kevésbé jól jelzi előre emberi tőkéjük nagysága – például mert a családi és gyermeknevelési terhek miatt a nők gyakrabban hiányoznak vagy kevésbé motiváltak a munkahelyen –, akkor adott emberi tőkével rendelkező férfiak és nők közül a nők részvételi esélyei alacsonyabbak lesznek.

Végül a női–férfi részvételi esélyek tartósan megfigyelhető különbségeinek magyarázatára alkalmas lehet a Becker–Gronau-féle időallokációs munkakínálati modell is (Becker, 1965 és Gronau, 1977). Az egyének ebben a modellben nemcsak fizetett, hanem nem fizetett munkát is végezhetnek. A fizetett munkáért bért kapnak, amin javakat és szolgáltatásokat vásárolnak a különféle piacokon. A nem fizetett munka révén a háztartásban javakat és szolgáltatásokat állítanak elő. A modell legfontosabb eredménye, hogy idejüknek a kétféle munkatevékenység közötti allokációját a kétféle tevékenység relatív jószág-előállító képessége, másképpen: a kétféle munkatevékenységük relatív termelékenysége határozza meg. Azok az egyének vesznek inkább részt a fizetett munkában, akik relatíve magasabb bérre számíthatnak, illetve akiknek a jószág-előállító képessége a nem fizetett tevékenységekben viszonylag alacsony. És megfordítva: azok az egyének vesznek inkább részt a nem fizetett munkában (vesznek kevésbé részt a fizetett munkában), akik a fizetett munkában viszonylag alacsonyabb bérre számíthatnak, illetve akiknek a termelékenysége a nem fizetett munkában alacsonyabb. Ha feltesszük, hogy a férfiak és a nők közötti családon belüli munkamegosztás ilyen termelékenységbeli különbségeket takar, akkor azt várhatjuk, hogy a nők a háztartási/gyermekevelési tevékenységekben inkább vesznek részt, következésképpen a részvételi valószínűségük alacsonyabb lesz, ráadásul minél több nem fizetett tevékenységre van szükség a háztartásban, annál kisebb lesz ez a valószínűség. A férfiak esetében éppen a fordítottját várjuk: ha a férfiak termelékenyebbek a fizetett munkában, akkor részvételi valószínűségük magasabb lesz, emellett a háztartás fogyasztói igényeinek a növekedése emelkedő részvételi valószínűséget eredményez.

A két utóbbi modell könnyen összekapcsolható, következményeik nagyjából ugyanabba az irányba hatnak. Az időallokációs modellből az következik, hogy a nők fizetettmunka-kínálata és részvételi valószínűsége kínálati okokból lesz alacsonyabb, mint a férfiaké: azonos bérek mellett a nők elhelyezkedési hajlandósága kisebb lesz, mert számukra előnyösebb a nem fizetett munka végzése. A statisztikai diszkrimináció modelljéből ugyanez

következik keresleti okokból: adott bérek és adott emberi tőke mellett a munkáltatók kisebb eséllyel alkalmaznak nőket. Ráadásul mind a kínálati, mind a keresleti oldalon megfigyelt eredmény mögött lényegében ugyanaz a jelenségcsoport húzódik meg: a férfiak és a nők háztartási/családi munkamegosztásban elfoglalt tartósan eltérő helyzete.

Adatbázis, módszer, empirikus specifikáció

Az adatbázist tehát a KSH munkaerő-felvételének 1993–2000. első negyedévi hullámaiból állítottuk össze. A minta minden egyes évben a munkaképes korú, azaz a 15–74 éves népesség. A részvételi döntés bináris döntés (nem vesz részt–részt vesz a munkaerőpiacon); résztvevőknek (azaz foglalkoztatottnak) azokat tekintettük, akik az ILO–OECD-kritériumok szerint foglalkoztatottak.

A részvételi döntést először minden évre, továbbá külön a nőkre és a férfiakra logittal (logisztikus regresszióval) becsüljük, majd a nők és a férfiak logitmodellekkel becsült átlagos részvételi valószínűségeit évenként tényezőkre bontjuk, tehát minden évre kiszámítjuk, hogy a két nem átlagos becsült részvételi valószínűségeiben mutatkozó különbségek mögött milyen mértékű és irányú szerepet játszanak a modell becslésekor figyelembe vett tényezők.

Az itt használt tényezőkre bontási eljárás a munkagazdaságtanban gyakran használt standard Oaxaca–Blinder-féle – lineáris regresszióra kidolgozott – tényezőkre bontás (Blinder, 1973 és Oaxaca, 1973) logitbecslésre alkalmazott változata. A logitbecslőfüggvénynek azt a tulajdonságát használjuk ki, hogy a modellel előre jelzett esélyráták logaritmusára nézve a becslés lineáris. Függő változónk a munkaerőpiaci részvétel valószínűsége.

A részvételi valószínűséget az úgynevezett esélyrátával mérjük, amely azt mutatja meg, mekkora a részvétel valószínűsége a nem részvétel valószínűségéhez képest:

$$(1) \quad \frac{P}{1-P},$$

ahol P a modellel becsült átlagos részvételi valószínűség. Adott csoport átlagos helyzetét a modellel előre jelzett átlagos esélyrátával jellemezzük. Logit esetén ez :

$$(2) \quad \frac{P}{1-P} = e^{\sum_{k=1}^n \beta_k X_k},$$

ahol a β -k becsült paraméterek, n a változók száma, X pedig a változók a mintára jellemző átlagos értéke. A csoport modellel előre jelzett átlagos esélyrátájának természetes alapú logaritmusa ekkor:

$$(3) \quad \log \frac{P}{1-P} = \sum_{k=1}^n \beta_k X_k.$$

Ha két (i és j) csoport átlagos esélyrátáinak természetes alapú logaritmusát kívánjuk összehasonlítani, akkor a fenti összefüggés alapján a két csoport esélyrátájának a különbsége

$$(4) \quad \log \frac{P_i}{1-P_i} - \log \frac{P_j}{1-P_j} = \sum_{i=1}^n \beta_i X_i - \sum_{j=1}^n \beta_j X_j.$$

Mint ahogy a fenti egyenlőség jobb oldala lineáris, ezért a csoportok modellel előre jelzett átlagos esélyrátájának különbsége a már hivatkozott felbontás segítségével tényezőkre bontható. Azaz

$$(5) \quad \log \frac{P_i}{1-P_i} - \log \frac{P_j}{1-P_j} = \sum_{k=1}^n \beta_i (X_i - X_j) + \sum_{k=1}^n X_j (\beta_i - \beta_j).$$

A jobb oldal első tagja az összetétel-, második tagja pedig a paraméterhatás. E tényezőkre bontás révén kapott értékek azt mutatják meg, hogy a különféle tényezők milyen mértékben járulnak hozzá a részvételi különbségekhez. Az összetételhatás a csoportok részvételi különbségének az a része, ami annak tudható be, hogy a két csoport a változók átlagaiban különbözik egymástól. A paraméterhatás a részvételi különbségnek azt a részét magyarázza meg, ami a két csoportra becsült paraméterek eltéréseiből adódik, azt az állapotot mutatja meg, ami akkor következne be, ha a változóátlagok és a konstansok egyenlők lennének.

Ha i -vel a férfiakat, j -vel a nőket jelöljük, akkor a férfiak és a nők részvételi összkülönbsége, illetve a különbségeket befolyásoló tényezők százalékos formában – az (5) alapján – a következőképpen írhatók fel:

$$(6) \quad 100 = 100 \frac{\sum_{k=1}^n \beta_i (X_i - X_j) + \sum_{k=1}^n X_j (\beta_i - \beta_j)}{\log \frac{P_i}{1-P_i} - \log \frac{P_j}{1-P_j}}.$$

A becslések függő változója tehát a munkaerőpiaci részvétel valószínűsége. Magyarázó változókként olyan indikátorokat igyekeztünk használni, amelyek többé-kevésbé jól jelzik az egyének emberi tőkéjét, a férfiak és a nők háztartási munkamegosztásban elfoglalt helyének különbségeit, illetve a háztartás jellegzetességeit. Az életkor részben a munkaerőpiaci gyakorlatot jelzi. Ez a mutató szükségképpen tökéletlen, ráadásul a nőkre kevésbé megbízható, mint a férfiakra – elsődlegesen a gyermekszüléssel és -neveléssel kapcsolatos életpálya-megszakítások miatt. Ötéves korcsoportokat használtunk (20 évesnél fiatalabb, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49 éves, 50 éves és idősebb); a referenciacsoport: 25–29 éves.

A tudástőkét a legmagasabb befejezett iskolai végzettséggel közelítettük (8 általánosnál kevesebb, 8 általános, szakmunkásképző, szakközépiskola, gimnázium, felsőfokú); referenciacsoport: 8 osztályt végzett. A legmagasabb iskolai végzettség ugyancsak meglehetősen tökéletlen mutató. Egy-

részt nem tükrözi azokat a tudástőke-különbségeket, amelyek esetlegesen be nem fejezett iskolafokozatokból adódhatnak, másrészt figyelmen kívül hagyjuk a különböző tanfolyamok, célképzések hatását. Feltételeztük, hogy a házastárssal/élettárssal rendelkező, illetve nem rendelkező egyének részvételi valószínűsége nem azonos akkor sem, ha egyébként minden tekintetben egyformák, ezért az egyenletben egy *egyedülálló* dummyt is szerepeltettünk.

A két nem részvételi valószínűségét befolyásoló háztartási tényezők közül egyrészt a gyermekek számát (0–3, 4–6, 7–14 éves gyermekek száma a családban), másrészt a háztartásnagyságot használtuk. Ha a statisztikai diszkrimináció, illetve a nem fizetett munka időallokációs modelljei empirikusan helyesek, akkor e tényezők a nők részvételi valószínűségét negatív, a férfiakét viszont pozitív irányban befolyásolják. A helyi munkaerőpiacok eltérő foglalkoztatási helyzetének hatását *megye* dummyk alkalmazásával igyekeztünk kiszűrni (referenciacsoport: Budapest); több specifikációval is kísérleteztünk, amelyek lényegében ugyanolyan eredményekhez vezettek.

Eredmények

Eredményeink azt mutatják – s ez egybecseng korábbi kutatások megállapításaival (Nagy Gyula 2000, 2001) –, hogy a becslések a nők részvételi valószínűségét nagyobb mértékben magyarázzák meg (a nők egyenletének pseudo R^2 minden időpontban magasabb). Ez elsődlegesen annak tudható be, hogy a nők részvételi hajlandóságát a háztartások figyelembe vett jellegzetességei erőteljesebben befolyásolják. Megjegyezzük továbbá, hogy a férfiak részvételi esélyrátája minden évben magasabb értéket vesz fel, mint a nők megfelelő mutatója, azaz a férfiak részvételi valószínűsége nagyobb. Esélyráta-hányadosban mérve, a különbség valamivel több, mint kétszeres, azaz a férfiak esélyrátái nagyjából kétszer akkorák, mint a női esélyráták. Ez arra utal, hogy a nők élenkülő gazdaság és a valamelyest növekvő munkaerőpiaci kereslet mellett sem tudták vagy kívánták relatív munkaerőpiaci részvételüket növelni.

A tényezőkre bontás eredményeit a 9. táblázatban foglaltuk össze. A táblázatban pozitív és negatív értékek egyaránt szerepelnek. A pozitív értékek azt jelentik, hogy az adott tényező hatására a férfiak nőkhöz viszonyított részvételi előnye növekszik, a negatív értékek pedig azt, hogy az adott tényező hatására a férfiak relatív részvételi előnye csökken (azaz a nőké növekszik). A 10 százalékos érték tehát úgy olvasandó, hogy az adott tényező 10 százalékkal emeli, a –10 százalékos érték pedig úgy, hogy az adott tényező 10 százalékkal csökkenti a férfiak relatív részvételi előnyét. A pozitív paraméterhatás úgy értelmezhető, hogy az adott tényező jobban növeli vagy kevésbé csökkenti a férfiak, mint a nők elhelyezkedési esélyeit. Negatív paraméterhatás esetén viszont az adott tényező kevésbé növeli vagy jobban

csökkenti a férfiak, mint a nők elhelyezkedési esélyeit. Pozitív összetételhatás esetén azt mondhatjuk, hogy az adott tényező emeli a férfiak relatív elhelyezkedési esélyeit, mert összetételük az elhelyezkedés szempontjából kedvezőbb (kevésbé kedvezőtlen), mint a nőké. Negatív összetételhatás mellett azt állapíthatjuk meg, hogy az adott tényező csökkenti a férfiak (növeli a nők) relatív részvételi esélyeit, mert a férfiak összetétele az elhelyezkedés szempontjából kedvezőtlenebb (kevésbé kedvező), mint a nőké.

**9. táblázat: Női-férfi részvételi esélykülönbségek
tényezőkre bontása (százalék)**

| Megnevezés | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Gyerekszám</i> | Összetétel | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Paraméter | 63,9 | 47,6 | 48,4 | 47,8 | 41,4 | 47,7 | 42,3 | 42,0 |
| | -Ebből | | | | | | | | |
| | 0-3 éves | 39,5 | 30,2 | 29,7 | 29,4 | 26,5 | 27,3 | 24,4 | 25,8 |
| | 4-6 éves | 10,7 | 6,9 | 7,7 | 7,2 | 5,7 | 8,4 | 7,1 | 5,1 |
| <i>Egyedülálló</i> | 7-14 éves | 13,7 | 10,5 | 11,0 | 11,2 | 9,3 | 12,0 | 10,8 | 11,1 |
| | Együtt | 63,9 | 47,6 | 48,4 | 47,8 | 41,3 | 47,7 | 42,3 | 42,0 |
| | Összetétel | 0,5 | 2,3 | 3,3 | 1,5 | 1,8 | 2,9 | 1,3 | 2,2 |
| | Paraméter | 0,6 | -2,9 | -4,3 | -1,3 | -1,5 | -4,5 | 0,1 | -3,1 |
| | Együtt | 1,1 | -0,6 | -1,0 | 0,3 | 0,3 | -1,7 | 1,4 | -0,9 |
| <i>Háztartás-nagyság</i> | Összetétel | 3,7 | 2,9 | 2,3 | 2,3 | 3,0 | 2,2 | 3,0 | 2,5 |
| | Paraméter | -7,2 | -9,5 | -3,3 | -11,3 | -0,7 | -26,8 | -0,8 | -14,3 |
| | Együtt | -3,5 | -6,6 | -1,1 | -9,1 | 2,3 | -24,6 | 2,2 | -11,8 |
| <i>Életkor</i> | Összetétel | 6,5 | 6,0 | 5,3 | 4,3 | 7,4 | 6,2 | 8,0 | 10,7 |
| | -Ebből | | | | | | | | |
| | 15-49 éves | -5,4 | -4,8 | -5,2 | -6,4 | -5,3 | -6,1 | -5,1 | -5,7 |
| | 50+ éves | 11,9 | 10,8 | 10,4 | 10,7 | 12,7 | 12,3 | 13,1 | 16,4 |
| | Paraméter | 30,9 | 8,8 | 12,3 | 17,3 | 20,5 | 15,4 | 2,0 | -9,7 |
| <i>Iskola</i> | -Ebből | | | | | | | | |
| | 15-49 éves | 0,0 | -10,8 | -11,4 | -5,9 | -2,0 | -4,3 | -4,9 | -14,4 |
| | 50+ éves | 30,8 | 19,6 | 23,7 | 23,2 | 22,5 | 19,8 | 6,9 | 4,6 |
| | Együtt | 37,4 | 14,8 | 17,6 | 21,6 | 27,9 | 21,6 | 10,0 | 1,0 |
| | Összetétel | 28,6 | 26,3 | 28,2 | 26,3 | 26,4 | 25,0 | 28,1 | 28,1 |
| <i>Megye</i> | Paraméter | -8,4 | 1,9 | -7,2 | 3,7 | -3,8 | -5,0 | 7,0 | -2,8 |
| | Együtt | 20,2 | 28,2 | 21,0 | 30,0 | 22,7 | 20,0 | 35,1 | 25,3 |
| | Összetétel | -0,3 | 0,1 | -0,1 | -0,3 | -0,1 | -0,1 | -0,2 | 0,2 |
| | Paraméter | -18,7 | -12,0 | -12,5 | -7,3 | -19,0 | 7,8 | -7,0 | -15,0 |
| | Együtt | -19,0 | -11,8 | -12,6 | -7,6 | -19,2 | 7,7 | -7,2 | -14,8 |
| <i>Együtt</i> | Összetétel | 39,0 | 37,7 | 38,9 | 34,1 | 38,4 | 36,2 | 40,2 | 43,6 |
| | Paraméter | 61,0 | 62,3 | 61,1 | 65,9 | 61,6 | 63,8 | 59,8 | 56,4 |
| | Együtt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

A 9. táblázat egy-egy oszlopa az egy-egy időpontra becsült férfi–női részvételi különbségeket meghatározó tényezők súlyát mutatja a (6) felírásnak megfelelő százalékos formában, tehát az összes különbséget 100-nak tekintve. Az egyes cellákban szereplő értékek az adott tényezőnek az összes részvételi különbségeken belül elfoglalt súlyát jelzik. Az 1993-as eredmények oszlopának felülről a második (számot tartalmazó) cellájában például 63,9 százalék szerepel. Ez azt jelenti, hogy a férfiak és a nők között megfigyelt – a férfiak javára mutató – összes különbség 63,9 százaléka a gyermekszám paraméterhatásának tudható be. Ez alatt lévő szám – 39,5 százalék – azt jelenti, hogy a férfiak és a nők között megfigyelt összes különbség 39,5 százaléka a 0–3 éves gyermekek számát jelző változó paraméterhatásának tudható be.

Először is megállapíthatjuk, hogy a magasabb férfi részvételi arányok alakulásában összességében az együttes paraméterhatások játszottak nagyobb szerepet. Ha tehát az összes modellben szereplő változó együttes hatását vizsgáljuk, akkor azt találjuk, hogy a paraméterhatás minden évben nagyobb, mint az összetételhatás, ami azt jelenti, hogy a férfiak részvételi előnye nagyobb mértékben tulajdonítható annak, hogy adott megfigyelt jegyek mellett kedvezőbb elhelyezkedési lehetőségekkel rendelkeznek és/vagy nagyobb arányban törekszenek elhelyezkedni, mint annak, hogy a munkaerőpiac szempontjából kedvezőbb az összetételük.

Az egyes tényezők hatását elemezve a legfontosabb egyedi jellegzetesség, amely a férfiak és a nők munkaerőpiaci összes részvételi különbségének, azaz a férfiak részvételi előnyének többnyire közel felét (41,3–48,4 százalékát), egy évben (1993) pedig csaknem kétharmadát (63,8 százalék) magyarázza: a gyerekszám, a 0–14 éves gyermekek száma a családban.²² E változó összetételhatása (közel) zéró, ami azt a – nem meglepő – sajátosságot jelzi, hogy a férfiak és a nők átlagosan azonos gyermekszámú családokban élnek. Ebből adódóan a gyerekszámából fakadó férfi részvételi előny – tehát az összes férfi részvételi előny közel fele is – abból fakad, hogy adott gyermekszám mellett a nők részvételi valószínűsége lényegesen kisebb, mint a férfiaké. A gyermekek jelenléte tehát a férfiakéhoz képest erősen fékezi a nők munkaerőpiaci részvételét. Ez az eredmény összefér mind a háztartási munkamegosztásban elfoglalt eltérő helyzetből fakadó kínálati, mind pedig az ugyanebből az okból bekövetkező statisztikai diszkriminációt feltételező keresleti szempontú magyarázattal. Kínálati oldalról azt jelenti, hogy a nők a gyermeknevelésben relatíve termelékenyebbek, mint a férfiak, illetve a férfiak a fizetett munkában relatíve termelékenyebbek, mint a nők, és ezért a nőknek érdekesebb idejüket gyermekneveléssel tölteni, mint a férfiaknak. Keresleti oldalról pedig azt, hogy a munkáltatók – mondjuk múltbéli tapasztalataik alapján – úgy vélik, hogy adott jellegzetességek mellett a gyermekes nők kevésbé termelékenyek, mint a gyermekes férfiak – éppen a

22 A különböző életkorú gyermekek számának a női és a férfi gazdasági aktivitásra gyakorolt hatását a munkaerő-felvétel 1992–1998-as második negyedévi mintáin logitmodellekkel, némileg eltérő modellspecifikációval vizsgálta Nagy Gyula (2000) tanulmánya is. Eredményei egybecsengenek az itt levont következtetésekkkel.

nemek közötti háztartási munkamegosztás sajátosságai miatt, és ezért felvételkor a gyermekes férfiakat előnyben részesítik a gyermekes nőkkel szemben. Az első magyarázat azt implikálja tehát, hogy a gyermekszámhoz kapcsolódó paraméterhatás önkéntes kínálati döntés, a második pedig azt, hogy munkáltatói statisztikai diszkrimináció következménye.

Empirikusan a két hatás nem választható szét pótlólagos hipotézisek nélkül. Ha feltesszük, hogy a legfiatalabb gyermekek esetében inkább az önkéntes kínálati döntés dominál, mondjuk, mert 0–3 éves gyermek(ek) mellett a nők nem kívánnak fizetett munkát végezni, idősebb gyermekek – mondjuk 7–14 évesek – mellett pedig már elhelyezkednének, de elhelyezkedési esélyeik a gyermekek jelenléte miatt jelentkező munkáltatói felvételi diszkrimináció következtében rosszabbak, akkor azt mondhatjuk: elemzésünk arra utal, hogy az alacsonyabb női részvételben az önkéntes kínálati döntés nagyobb szerepet játszik, mint a munkáltatói diszkrimináció. A 9. táblázatból jól látható, hogy a 0–3 éves gyermekek jelenlétéhez kapcsolódó paraméterhatás, a gyermekek számához kapcsolódó paraméterhatásnak minden évben több mint a felét teszi ki.

A háztartásnagyság változójának tulajdonítható – a gyerekszám hatásától megtisztított – részvételi különbségek súlya, illetve hatásuk iránya jól mutatja, hogy a két nem közötti háztartási munkamegosztás hatása elsődlegesen a gyermeknevelés terén megjelenő eltérő szerepekkel, és nem egyszerűen a háztartási tevékenységek – a háztartástagok számával közelített – terjedelmével függ össze. A háztartásnagyság összetételhatása csekély, és minden évben pozitív, ami annyit jelent, hogy az átlagos férfi valamivel népesebb családban él, mint az átlagos nő, és emiatt nagyobb erőfeszítéseket tesz az elhelyezkedés érdekében. A paraméterhatás minden évben negatív, egyes években a zérushoz közelítő, máskor tíz százalék fölötti értékekkel. A negatív előjel arra utal, hogy nagyobb méretű háztartás esetén a nők részvételi valószínűsége – bár esetenként igen csekély mértékben – magasabb, mint a férfiaké, adott háztartásméret mellett ugyanis a nők nagyobb mértékben helyezkednek el.

A házastárs nélküli (egyedülálló) férfiak és nők részvételi különbsége nem jelentős, a hatások csak néhány százalékkal járulnak hozzá az összes nemek közötti részvételi különbségekhez. Ez ismét azt erősíti meg, hogy a háztartási jellemzők közül a különbségek döntően a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok megosztásából fakadnak.

Az életkor együttes hatása 1993-ban a férfiak számára még 26 százalékos részvételi előnyt jelent, 1999-ben ez már csak 9,0, 2000-ben pedig 1 százalék. Az életkor összetétel- és paraméterhatása is pozitív minden időpontban (a legutolsó év kivételével, ahol a paraméterhatás negatív). Az életkor paraméterhatása azt mutatja meg, hogy adott életkor mellett melyik csoport átlagos elhelyezkedési esélye a nagyobb. Minthogy az együttthatók a háztar-

tási jellegzetességektől (gyermekszám, háztartásnagyság) megtisztított elhelyezkedési esélyeket mérik, ha tartós és jelentős férfi részvételi előnyt mutatnak, akkor nagyon valószínű, hogy e mögött a nőket a gyereknevelési terhek miatt egyébként is sújtó hátrányok mellett más okokból is hátrányosan diszkrimináló munkáltató felvételi gyakorlat húzódik meg. Látnunk kell azonban, hogy az életkor pozitív összetétel-, illetve paraméterhatása csaknem kizárólag a két nem demográfiai, illetve a nyugdíjkorhatárban megfigyelhető eltérő jellegzetességeiből fakad. Ennek illusztrálására külön közöljük a 15–49 és az 50 évesek és idősebb életkorhoz kapcsolódó paraméter- és összetételhatásokat. Ebből jól látható, hogy a pozitív hatások kizárólag az 50 éves és idősebb korcsoportoknál jelennek meg, a 15–49 éveseknél mind a paraméter-, mind az összetételhatások – az egyetlen zérus kivételével – rendre negatív értékeket vesznek fel, azaz az 50 évesnél fiatalabbaknál női elhelyezkedési előny mutatkozik.

Az 50 év felettiek esetében megfigyelt pozitív és nem csekély összetételhatás – értéke 10–16 százalék között ingadozik – abból fakad, hogy a nőkhöz viszonyítva a férfiak körében kisebb az 50 év feletti, alacsony elhelyezkedési esélyekkel rendelkező személyek aránya, ami a férfiak alacsonyabb várható élettartamának tulajdonítható. Az 50 év felettiekénél megfigyelt pozitív és esetenként nagyon erős paraméterhatás (értéke 5 és 31 százalék között mozog) pedig abból adódik, hogy az 50 év feletti népességben a férfiak elhelyezkedési valószínűsége kevésbé mérséklődik, mint a nőké, ez pedig nemigen magyarázható mással, mint a két nem eltérő – az időszak kezdeti éveiben igen eltérő – nyugdíjkorhatárával.

Ha tehát a legidősebb korcsoporttól eltekintünk, akkor azt mondhatjuk, hogy a nők mind életkori összetétel, mind pedig adott életkor mellett megfigyelhető elhelyezkedési valószínűségek tekintetében előnyösebb helyzetben vannak, mint a férfiak. Életkorral közelített munkaerőpiaci tapasztalatokat tehát a munkáltatók nem tekintik értéktelenebbnek, mint a férfiakét, itt foglalkoztatási diszkriminációra utaló jelet nem találunk.

Az iskolai végzettség esetében a végzettségi összetétel és a paraméterek hatása együttesen minden évben pozitív. Ez két egymásnak feszülő ellenerő eredőjeként alakul ki: az összetételhatás mindvégig pozitív, a paraméterhatás pedig negatív. Az összetételhatás 10–19 százalék, két legmagasabb értékét az utolsó két évben éri el. A paraméterhatásnak nincs értékelhető időbeli trendje.

A pozitív összetételhatás azt jelenti, hogy a férfiak iskolai végzettség szerinti összetétele összességében a munkaerőpiaci elhelyezkedés szempontjából mindvégig kedvezőbb, mint a nőké. Magyarán a nők körében magasabb a legalacsonyabb, a férfiak körében pedig a legmagasabb iskolai végzettségűek aránya.

A negatív paraméterhatás azt mutatja, hogy adott iskolai végzettség mellett a férfiaknak relatíve alacsonyabbak az elhelyezkedési esélyei. A negatív paraméterhatás arra utal, hogy – a háztartási munkamegosztás esetleges hatásától eltekintve – itt sincs jele a nőket hátrányosan érintő munkáltatói felvételi gyakorlatnak.

A férfiak iskolai végzettsége tehát a megfigyelés időszakában a részvételi esélyek szempontjából mindvégig kedvezőbb, mint a nőké, ugyanakkor adott iskolai végzettség mellett relatíve alacsonyabb férfi részvételi valószínűséget figyelhetünk meg (adott iskolai végzettség mellett az iskolai végzettség paraméterei a férfiak esetében alacsonyabbak). Összességében azonban az összetételhatás dominál, tehát a férfiak iskolai végzettség szerinti megoszlása annyiival kedvezőbb, hogy az alacsonyabb paraméterértékek ellenére az iskolai végzettség hatása a férfiak számára részvételi szempontból kedvezően alakul.

A megyehatások a munkaerőpiacok keresleti oldalán megfigyelhető területi eltérések hatásának a jelzésére szolgál. Látjuk, hogy az összhatás általában pozitív, az összetételhatás zérus körüli, tehát az összhatásban kizárólag a paraméterhatás jelenik meg. Adott területi munkaerőpiac-állapotok mellett a férfiak részvételi valószínűségei (egyetlen év kivételével) tehát magasabbak, vagyis a regionális munkakeresleti különbségek a férfiak részvételi előnyét erősítik.

Összefoglalóan megállapíthatjuk, hogy a férfiak részvételi előnye a vizsgált időszakban folyamatosan és jelentősen növekedett. Az összes részvételi előny jelentős része a nők és a férfiak családi munkamegosztásban betöltött eltérő szerepének tudható be. Ezt a vizsgált modellbecslésekben elsődlegesen a lehetséges munkavállalók családjában élő 0–14 éves gyermekek számának változójával tudtuk megragadni, ami – feltevésünk szerint – többé-kevésbé jól tükrözi a gyermekneveléssel és -gondozással kapcsolatos tevékenységek mértékét. A háztartásban élő gyermekek számának emelkedése erőteljesen fékezi a nők munkaerőpiaci részvételét. Ez jelentős férfi részvételi előnyt jelent, ami az egyes időpontokban mért részvételi előnyök nagyjából 41–48 százalékát magyarázza. Ez egybevág mind a Becker–Gronau-féle nem fizetett munkát is tartalmazó munkakínálati modell, mind a Phleps-féle statisztikai diszkrimináció modelljének előrejelzéseivel.

Kínálati oldalról az eredményt úgy értelmezhetjük, hogy a nők termelékenyebbek a háztartási (gyermeknevelési) tevékenységekben, mint a fizetett munkában, a férfiak esetében pedig az összefüggés fordított, ezért a nőknek érdekesebb a nem fizetett, a férfiaknak pedig a fizetett munkára fordítani rendelkezésre álló idejüket. A keresleti oldalt szemlélve, tökéletlen információ mellett a munkáltatók felvételi politikájukban statisztikai diszkriminációt alkalmazhatnak, amelynek lényege, hogy potenciális munkavállalóik kiválogatásánál figyelembe veszik a nők és a férfiak háztartási mun-

kamegosztásban elfoglalt helyének különbségeit, s emiatt azonos termelékenységet jelző indikátorok (például iskolai végzettség vagy munkaerőpiaci gyakorlat) mellett a nők várható termelékenységet a férfiakénál alacsonyabbra értékelik. Ha a statisztikai diszkrimináció fennáll, akkor egy adott emberi tőkével rendelkező nő részvételi valószínűsége keresleti okokból is alacsonyabb lesz, mint egy egyébként ugyanilyen jellegzetességekkel rendelkező férfi részvételi valószínűsége. Hogy a nők részvételi hátránya mögött elsődlegesen ez a tényező húzódik meg, azt megerősíti, hogy a gyermekszám hatásától megtisztított emberitőke-indikátorok (életkor és iskolai végzettség) együtthatói esetében munkaerőpiaci diszkriminációra utaló jelek nem mutathatók ki.

3. A MUNKAKÍNÁLAT MINT MUNKAIDŐ

3.1. Tényleges és szokásos munkaidő 1992 és 2000 között¹

NAGY GYULA

Adatforrások és módszerek

A munkaidőről vállalati adatgyűjtésből és lakossági megkérdezésből szokás tájékozódni. Magyarországon jelenleg nem létezik olyan vállalati adatgyűjtés, amely részletes információkat tartalmazna a munkaidőről. Ezért a munkaidő alakulásának vizsgálatában a Központi Statisztikai Hivatal 1992-ben indult munkaerő-felmérésre támaszkodunk. A reprezentatív lakossági adatfelvétel előnye a vállalati adatgyűjtéssel szemben, hogy a teljes munkaerő-állományra kiterjed (felölelve a vállalati felmérésekben általában nem szereplő önfoglalkoztatókat, kis munkaadóknál, magánháztartásoknál stb. dolgozókat is), és számot tud adni a több állással rendelkező foglalkoztatottak munkaidejéről is. Az adatforrás hátránya, hogy mivel a válaszadók emlékezetére hagyatkozik, kevésbé tekinthető pontosnak, mint a feljegyzéseken alapuló vállalati adatgyűjtés (habár a munkaadók munkaidő-nyilvántartásai sem tökéletesek, például nem mindig terjednek ki a nem fizetett túlórákra).

A magyar munkaerő-felmérésben országos reprezentatív mintán havi rendszerességgel gyűjtenek adatokat a lakosság munkaerőpiaci állapotáról, és az eredményeket negyedévente publikálják. Tanulmányunkban a munkaerő-felmérés munkaidőre vonatkozó adatainak éves átlagait használjuk. A szokásos munkaidő esetében a megkérdezett foglalkoztatottak nagy száma, illetve a minta reprezentativitása biztosítja az eredmények megbízhatóságát. A munkaerő-felmérés közvetlen információt szolgáltat a foglalkoztatottak által ténylegesen ledolgozott munkaidőről is. Ezen adatok felhasználásakor azonban figyelembe kell vennünk, hogy a megkérdezés nem folytonos, minden évben csak 12 hétre terjed ki. A felmérés ugyanis minden

¹ Az alfejezet az ILO WTWO programja számára készült tanulmányon alapul.

hónapban egy-egy kijelölt hétre vonatkozik, és az interjúkban az e héten ténylegesen munkával töltött időt regisztrálják. (A vonatkozási hét mindig a hónap 12. napját magában foglaló hét.)

Kérdés, hogy ez a körülmény befolyásolja-e az adatok megbízhatóságát. Úgy véljük, nincs okunk feltételezni, hogy egy-egy hónap hetei között szisztematikusan ingadozna a betegség vagy más okból történő hiányzás, a munkahely-változtatás, a termelés szüneteltetése, a munkabeszüntetés stb. miatt kieső munkaidő aránya. Hasonló feltevessel élhetünk a szabadságolások többsége esetében is, bár itt már vannak kivételek. Egyes esetekben az ünnepnapokhoz közeli napokban ugyanis inkább szokás szabadságra menni, mint a hónap más napjain, és az érintett hónapok vonatkozási heteiben alul- vagy túlreprezentáltak lehetnek e szabadságolási időszakok. Például decemberben nyilvánvalóan többen mennek szabadságra karácsony és újév között, mint a munkaerő-felmérés december 12-ét magában foglaló vonatkozási hetében, következésképpen a decemberi adatok alulbecslik a szabadság miatt kieső munkaidőt, illetve felülbecslik a tényleges munkaidőt. E feltételezhető torzító hatást a rendelkezésre álló adatok alapján nem lehet korrigálni, az éves átlagra gyakorolt hatása azonban megítélésünk szerint nem jelentős mértékű.

Nem mindegy azonban, hogy az ünnepnapok megfigyelt hetekre esnek-e, vagy sem, hiszen a munkaszüneti napok eltérő aránya miatt egy-egy hónapon belül is hétről hétre lényegesen ingadozhat a ledolgozott munkaidő. Ezért a tényleges munkaidő megbízható becsléséhez az egyheti megfigyelésből származó adatokat a munkanapok és munkaszüneti napok egész naptári hónapra jellemző aránya és a felmérés vonatkozási hetén belüli aránya alapján korrigáltuk. Azok a megfigyelésekhez, amelyekben a munkanapok aránya a havi átlagnál kisebb volt, 1-nél nagyobb súlyt, az átlagosnál több munkanapot tartalmazó hetek munkaidő-adataihoz 1-nél kisebb súlyt rendeltünk. (Képletszerűen: súly = a munkanapok aránya a naptári hónap napjai között/a munkanapok aránya a felmérés vonatkozási hetében.) Az így súlyozott munkaidőadatok korrigálják a heti munkanapok eltérő számából adódó torzítást.

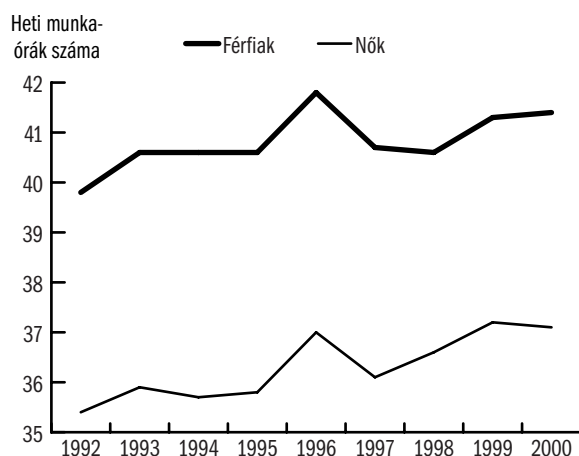
A tényleges munkaidő alakulása

Az 1. ábra a foglalkoztatottak heti tényleges munkaidejének alakulását mutatja 1992 és 2000 között.

A férfiak ledolgozott munkaideje mindvégig lényegesen magasabb volt, mint a nőké, bár a különbség a megfigyelt időszakban csökkent: míg a kilencvenes évek elején a férfiak még átlagosan mintegy heti 5 órával dolgoztak többet a nőknél, az évtized végén már csak 4 óra körüli a különbség. Az 1. ábrán látható, hogy a kilencvenes években a nők és a férfiak tényleges

munkaideje is növekedett, a nőké valamelyest nagyobb mértékben. Míg az évtized első felében a nők heti tényleges munkaidejének átlaga nem érte el a 36 órát, az évtized végén már meghaladta a 37 órát. A férfiak esetében az átlag csak mintegy fél százalékponttal emelkedett, 40,6 órától 41,4 órára. Feltűnő, hogy 1996-ban egyszeri kiugrás látható az adatokban: mind a férfiak, mind a nők átlagos munkaideje 1 órával megemelkedik 1995-höz képest, majd 1997-re nagyjából visszatér a korábbi értékhez. Erre a jelenségre nem tudunk magyarázatot adni.

1. ábra: A foglalkoztatottak heti tényleges munkaidejének éves átlagai nemek szerint

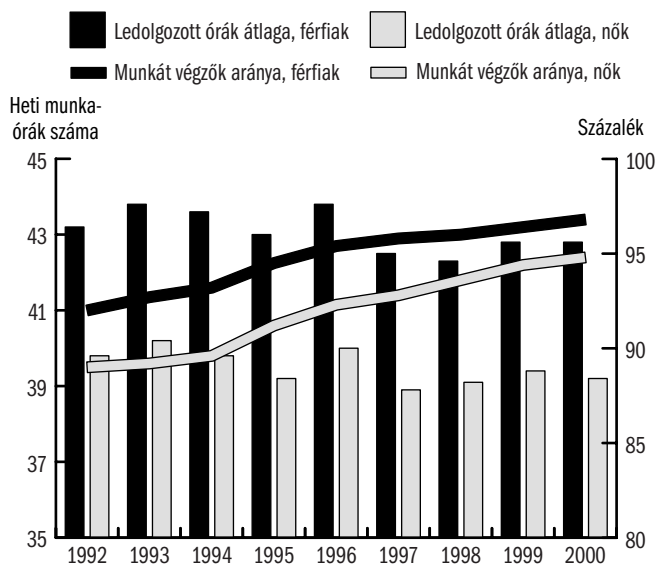


A tényleges munkaidő mértékét, az egyes országokban alkalmazott számítási-bebecslési módszerek jelentős eltérései miatt, nem lehet megbízhatóan más országokéhoz hasonlítani. A változások irányáról azonban az eltérő módszerekkel számított mutatók is tájékoztatnak. Az utóbbi évtizedekben az OECD-országokban lényegesen lassult az átlagos ledolgozott órák csökkenésének üteme, és a kilencvenes években a csökkenő trend több országban abbamaradt, más országokban pedig – a magyarországi adatokhoz hasonlóan – egyenesen növekvést regisztráltak. Az nyugat-európai OECD-országok közül például Nagy-Britanniában, Svédországban és Finnországban is növekedett az egy foglalkoztatottra jutó tényleges munkaidő átlaga 1992 után. (OECD, 1998)

A foglalkoztatottak közül nem mindenki végez munkát a munkaerő-felmérésben megfigyelt vonatkozási héten. A munkából való egész heti távollétnek számos oka lehet, például betegség, szabadság stb. A foglalkoztatottak heti átlagos ledolgozott munkaideje egyrészt a vonatkozási héten munkát végzők arányától, másrészt az általuk átlagosan ledolgozott munkaidő-

től függ (a kettő szorzata). A 2. ábra e két mutató időbeli alakulását mutatja be nemek szerint.

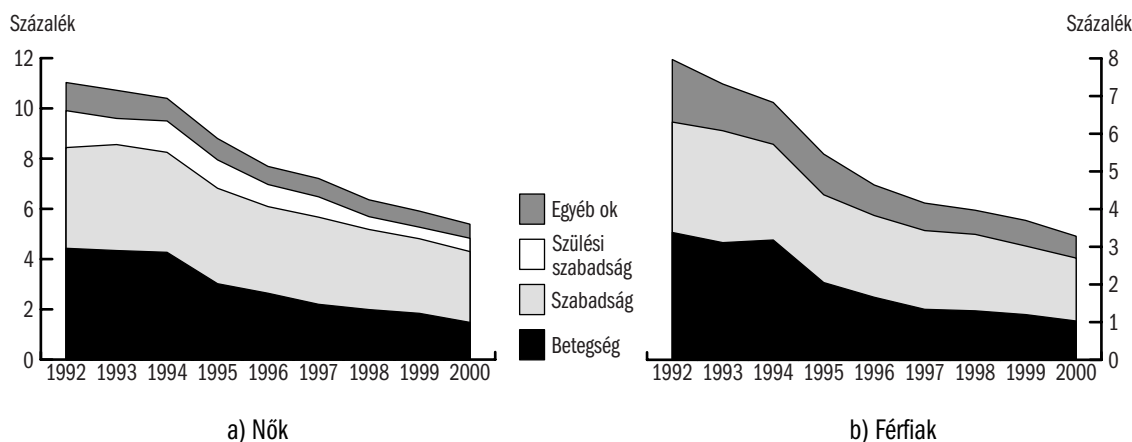
2. ábra: A munkaerő-felmérés vonatkozási hetén munkát végzők aránya és a munkát végzők által ledolgozott órák heti átlagai nemek szerint



A 2. ábrán az oszlopok a munkát végzők munkaóráinak átlagait mutatják (bal oldali skála), a görbék pedig a munkát végzők százalékos arányát (jobb oldali skála). Mind a férfiak, mind a nők között folyamatosan emelkedett a munkát végzők aránya. 1992-ben a férfi foglalkoztatottak átlagosan 8 százaléka volt egész héten távol a munkájától (92 százalék dolgozott legalább 1 órát), 2000-ben már csak alig több, mint 3 százaléka (97 százalék dolgozott). A nők között a megfelelő arányok 11 és 5 százaléka. Jól látható az ábra oszlopain, hogy a munkát végzők által ledolgozott átlagos órák száma sem a férfiak, sem a nők esetében nem növekedett, sőt, kismértékben még csökkent is. A ténylegesen ledolgozott órák átlagának kilencvenes évekbeli növekedése Magyarországon tehát nem a munkaidő növekedésével magyarázható, hanem egyértelműen az egész heti távollétek csökkenésére vezethető vissza. A távollétek csökkenése és így a tényleges munkaidő átlagának növekedése Magyarországon valószínűleg a gazdaság átalakulásával függ össze, akár úgy, hogy a foglalkoztatásból inkább olyan munkaerőcsoportok szorultak ki, amelyek esetében nagyobb a tartós távollét valószínűsége (idősebbek, rosszabb egészségi állapotúak, kisgyermeket nevelők stb.), akár úgy, hogy a foglalkoztatottak kisebb arányban, illetve rövidebb időre maradnak távol a munkától.

A 3. ábra a foglalkoztatottak százalékos arányában mutatja a teljes heti távollétek alakulását a távollét főbb okai szerint. Hangsúlyoznunk kell, hogy ezek az adatok nem nyújtanak teljes képet a munkahelyi hiányzásokról, mert a munkaerő-felmérésben csak az egész hetes távollétet regisztrálják, és ennek okáról tesznek fel kérdéseket. A felmérés azoknak a hiányzásoknak a gyakoriságáról és okáról, amelyek nem folytatódtak a megfigyelt naptári hét egészében, nem tartalmaz információt. Az adatok ennek ellenére megmutatják, hogy nemcsak a munkahelyi távollétek aránya csökkent a kilencvenes években, hanem annak okai is jelentősen megváltoztak.

3. ábra: A munkából teljes hétig távollévő foglalkoztatottak arányának alakulása a távollét főbb okai szerint (százalék)

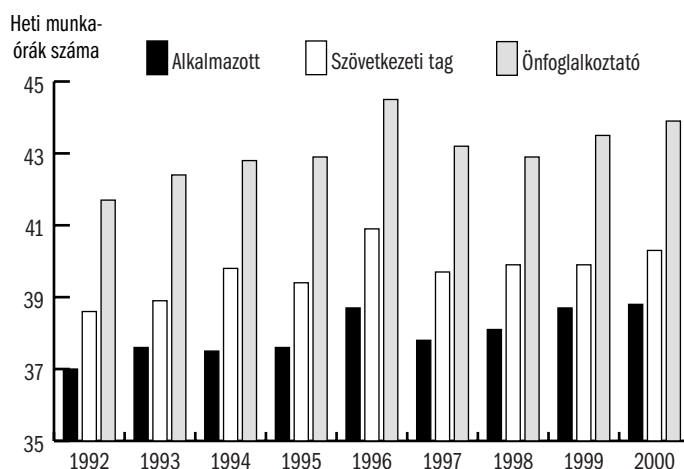


Az évtized elején a távollét leggyakoribb oka a férfiak és a nők esetében egyaránt a betegség volt, de a betegség miatti hiányzások aránya gyorsan visszaszorult, és 1995-től már mindkét nem körében a szabadságukat töltők alkotják a teljes héten távollévők relatív többségét. A betegség miatti hiányzások aránya 1995 után is tovább csökkent, és 2000-ben már az egész heti távollétek felének szabadságolás az oka. Közben a foglalkoztatottak közül szabadságon lévők aránya is mérséklődött, a férfiaknál nagyobb mértékben, mint a nőknél. Nem tudjuk, vajon ehhez hozzájárult-e a munkaerő-állomány átlagos szabadságának csökkenése (ami még változatlan szabályok mellett sem elképzelhetetlen, például a korösszetétel változása vagy a foglalkoztatástörténet romlása miatt), de magyarázat lehet az is, ha a szabadságokat a munkaadó igényeihez jobban igazodva, több, rövidebb részletben adják ki, hiszen, mint említettük, adataink csak a teljes héten át tartó szabadságolások arányát mutatják. A nők között csökkent a szülési szabadságon lévő aránya. A távollétek ritkább okait az egyéb kategóriába csoportosítottuk. Ide került a munka gazdasági okokból történő szünetel-

tetése, a munkarenddel, a rossz időjárással és a sztrájkkal összefüggő távollét. Az ezen okokból való távollétek aránya is csökkent a megfigyelt időszakban, különösen az évtized elején, illetve a férfiaknál.

A 4. ábrán a foglalkoztatás típusa szerint három csoportot különböztetünk meg: az alkalmazottakat, a szövetkezeti tagokat és az önfoglalkoztatókat. A tényleges munkaidő átlagértéke az alkalmazottak esetében a legalacsonyabb. A szövetkezeti tagok ennél hetente 1–2 órával többet teljesítenek. A heti ledolgozott órák átlaga az önfoglalkoztatóknál a legmagasabb, az évek többségében több mint 5 órával teljesítettek többet az alkalmazottaknál. E különbségekben jelentős szerepet játszik, hogy az önfoglalkoztatók kisebb arányban vannak távol a munkától, mint akár az alkalmazottak, akár a szövetkezeti tagok.

4. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint

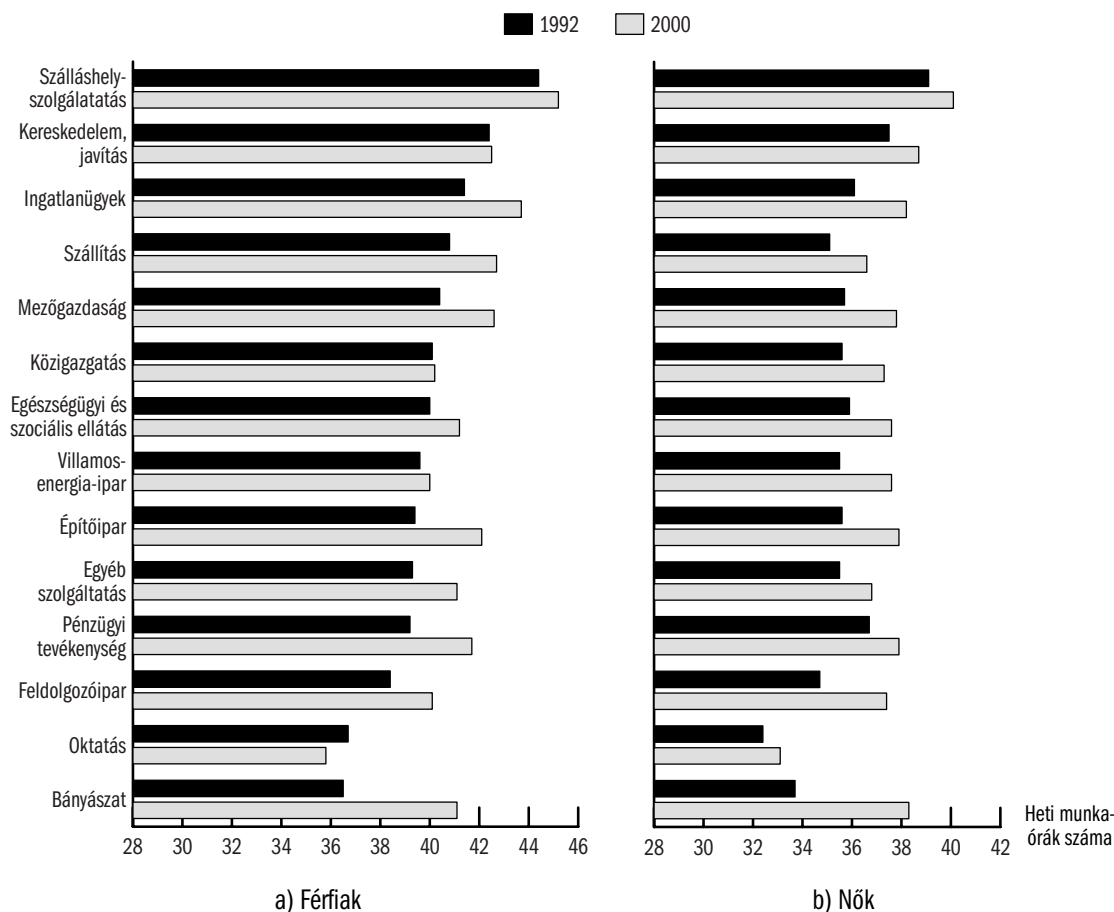


Az 5. ábra ágazatok szerint mutatja a ledolgozott heti munkaidő átlagait, külön a férfiakra és a nőkre. Az ábrán a munkaerő-felmérésben megfigyelt időszak első és utolsó évének (1992 és 2000) adatai szerepelnek.

Az egyes ágazatok között jelentős különbségek vannak. 2000-ben a férfiaknál heti 9, a nőknél heti 7 óra volt a különbség a legmagasabb és legalacsonyabb értékkel rendelkező ágazatok – a szálláshely-szolgáltatás és az oktatás – között. 2000-ben viszonylag magas – az átlagot legalább heti egy órával meghaladja – a férfiaknál az ingatlan-, a közlekedés-, a mezőgazdaság- és a kereskedelemágazatokban dolgozók ledolgozott munkaideje, a nőknél csak a kereskedelem sorolható ebbe a kategóriába. Az oktatásban dolgozókon kívül az átlagnál legalább heti egy órával kevesebbet teljesítettek a villamosenergia-iparban, a feldolgozóiparban és a közigazgatásban

dolgozó férfiak. A nők körében az oktatáson kívül más ágazat heti átlagos munkaideje nem marad el egy óránál többel az átlagtól. Mindebből az is látszik, hogy a férfiak teljesített munkaórái jóval inkább szóródnak az ágazatok között, mint a nőké.

5. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai ágazatok szerint

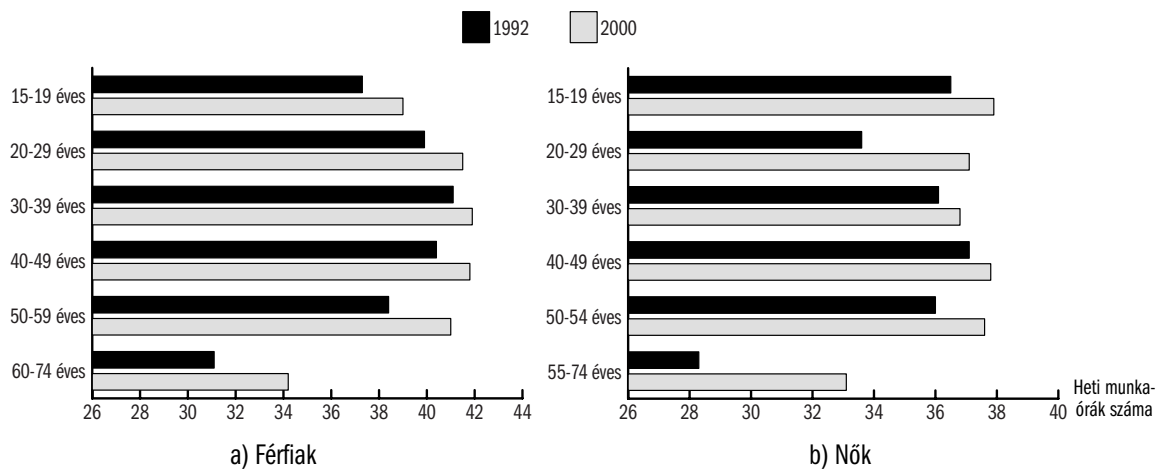


Az 5. ábrán az is látható, hogy a tényleges munkaidő 1992 és 2000 közötti növekedése különböző mértékben érintette az egyes ágazatokban dolgozókat. A férfiak esetében nagymértékben nőtt a bányászatban, az építőiparban és a pénzügyi ágazatban foglalkoztatottak munkaideje, a nőkben a bányászat és a feldolgozóipar esetében haladja meg a növekedés lényegesen az átlagot. Az oktatásban dolgozó férfiak teljesített munkaideje nem nőtt, ezenkívül viszonylag kis mértékű növekedés tapasztalható a kereskedelem, a közigazgatás, a villamosenergia-ipar, valamint a szálláshely-szolgáltatás

ágazataiban. A nőknél leginkább a bányászatban és a feldolgozóiparban foglalkoztatottak munkaideje növekedett, legkevésbé pedig az oktatásban, valamint a szálláshely-szolgáltatásban dolgozóké.

A 6. ábrán korcsoportok szerint láthatjuk a heti ledolgozott munkaidő átlagait 1992-ben és 2000-ben. 2000-ben a férfiak között – nem meglepő módon – a legfiatalabbak és a legidősebbek teljesített munkaórái maradnak el az átlagtól. Mint később még látni fogjuk, mindkét korcsoportban a részdőben dolgozók aránya meghaladja az átlagot – a tizenévesek között kisebb, a legidősebb korcsoportban jelentős mértékben. A 20 és 49 év közötti három korcsoport értékei a legmagasabbak, és alig különböznek egymástól, az 50–59 évesek csoportjában valamelyest csökken a heti óraszám. A nőknél is igaz, hogy a legidősebb korcsoport tagjai viszonylag kevés órát teljesítenek, ami a részdőben dolgozók magas arányával magyarázható. A tizenévesek óraszámuk ugyanakkor nem marad el a huszonévesekétől, sőt, meg is haladja azt. A 20–39 éves nők tényleges munkaideje nem éri el a 40–55 évesekét, ami valószínűleg összefüggésbe hozható a gyerekneveléssel. A részdőben dolgozók aránya nem kiugró a 20–39 évesek között, viszont itt a legmagasabb az egész heti távollétek aránya.

6. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai korcsoportok szerint



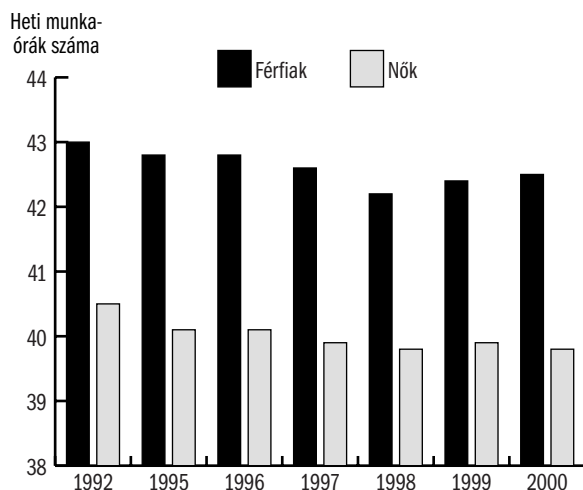
1992 és 2000 között a 60 éves és idősebb férfiak, illetve az 55 éves és idősebb nők tényleges munkaidejének átlaga növekedett a legnagyobb mértékben. Ez a nyugdíjkorhatár időközben bekövetkezett emelésével hozható összefüggésbe: míg 1992-ben a férfiak 60 éves, a nők 55 éves korukban vonulhattak nyugdíjba, 2000-re az öregségi nyugdíjkorhatárt 62, illetve 58 évre emelték fel. Emiatt a legidősebb korcsoportban mindkét nem esetében emelkedett a teljes időben dolgozók aránya, a nők esetében jelentős, a fér-

fiakéban kisebb mértékben. Érdeemes megfigyelni, hogy a nők ledolgozott óraszám a 20–29 éves korcsoportban is az átlagot lényegesen meghaladó mértékben emelkedett. Ennek magyarázata lehet, hogy a kisgyermekes nők az évtized végén kisebb arányban kívántak, illetve tudtak munkát vállalni, mint az évtized elején.

Szokásos munkaidő és részidős munkavégzés

A szokásos munkaidőre vonatkozó adataink is a munkaerő-felmérésből származnak. 1993-ban és 1994-ben a vonatkozási héten munkájuktól távol lévőek szokásos munkaidejét nem tudakolták meg a kérdőívben, ezért csak 1992-re és az 1995–2000 közötti időszakra rendelkezünk adatokkal az összes foglalkoztatott szokásos munkaidejéről. Az egyes években a foglalkoztatottak mintegy 90 százaléka tudta meghatározni szokásos heti munkaidejét. A nőknél 91–95, a férfiaknál 86–91 százalék között alakult ez az arány. A 7. ábrán a heti szokásos munkaidő átlagainak alakulását láthatjuk nemenként. (A tényleges munkaidőhöz hasonlóan a szokásos munkaidőről is éves átlagadatokat közlünk.)

7. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai nemek szerint



A 7. ábra adatai megerősítik, hogy a ledolgozott munkaórák előző fejezetben bemutatott emelkedése nem a munkaidő növekedésével függ össze: a megfigyelt időszakban a szokásos munkaidő mindkét nem esetében csökkent. A heti szokásos munkaidő átlaga a férfiaknál 1992-ben 43 óra volt, és ez az évtized végére mintegy fél órával csökkent: 1998-ban 42,2, 2000-ben 42,5 óra volt. Hasonló mértékű változás következett be a nők körében:

1992 és 2000 között 40,5 óráról 39,8 órára csökkent a heti szokásos munkaidő átlaga. A két nem heti szokásos munkaideje között mintegy 2,5 óra különbség van a férfiak javára. Az 1. táblázat a két nem szokásos heti munkaidejének megoszlását mutatja.

1. táblázat: A heti szokásos munkaidő megoszlása nemek szerint (óra)

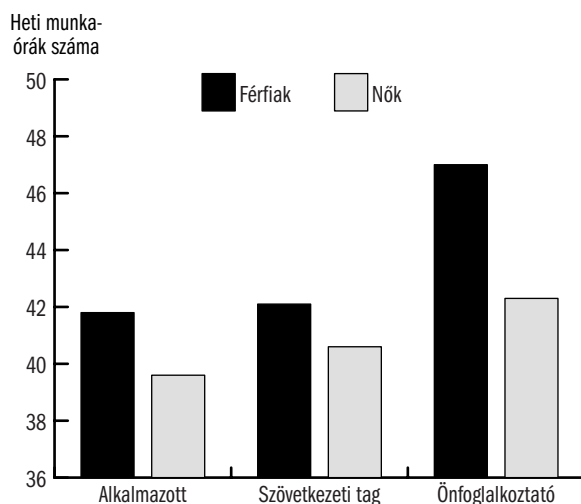
| Megnevezés | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak | | | | | | | |
| 95 százalékos percentilis | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| 90 százalékos percentilis | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| 75 százalékos percentilis | 44 | 44 | 42 | 42 | 40 | 42 | 42 |
| Medián | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 25 százalékos percentilis | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10 százalékos percentilis | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 5 százalékos percentilis | 36 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Nők | | | | | | | |
| 95 százalékos percentilis | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 48 |
| 90 százalékos percentilis | 45 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 42 |
| 75 százalékos percentilis | 42 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Medián | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 25 százalékos percentilis | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10 százalékos percentilis | 36 | 40 | 40 | 40 | 40 | 38 | 40 |
| 5 százalékos percentilis | 30 | 30 | 30 | 28 | 27 | 28 | 30 |

A megoszlások megmutatják, hogy Magyarországon a 40 órás munkahét tekinthető tipikusnak, 2000-ben például a férfiak legalább 45, a nők legalább 70 százaléka ennyit dolgozott egy héten. A férfiaknál 1992 óta csak a 75 és az 5 öt százalékos percentilis változott (az előbbi 40 és 44 óra között ingadozott, az utóbbi 1992-ben 36 óra volt, 1995 óta pedig 40 óra). A nők esetében csökkent a 75, 90 és 95 százalékos percentilisek értéke 2, illetve 3 órával, a 10 százalékos percentilis 4 órával emelkedett, az 5 százalékos pedig 1996 és 1998 között 30 óráról 27 órára csökkent, majd 2000-re ismét 30 órára emelkedett. Azaz a megoszlás a férfiak esetében gyakorlatilag változatlan maradt, a nők esetében viszont kismértékben összeszűkült. A felső percentilisek megmutatják, hogy a teljes vizsgált időszakban a férfiak legalább 5 százaléka 60 órát vagy többet dolgozott, legalább 10 százalékuk pedig 50 órát vagy többet. A nőknél 2000-ben a megfelelő értékek 48, illetve 42 óra. 1995 óta a férfiak alsó 5 százalékos percentilise 40 óra, azaz kevesebb mint 5 százalék dolgozik a tipikus 40 órás munkahétnél rövidebb időben. A vizsgált hét év közül öt évben, köztük az utolsó megfigyelt időpontban a nők közül kevesebb mint 10 százalék munkaideje maradt el a 40

órától, amit az alsó decilisek mutatnak. A 40 órásnál rövidebb munkahét tehát a nők körében is igen ritka Magyarországon. A nők szokásos munkaidejének alsó 5 százalékos percentilise 27 és 30 óra között alakult, tehát kevesebb mint 5 százalék dolgozik ennél rövidebb heti munkaidőben.

A 8. ábra a foglalkoztatás típusa szerint mutatja a szokásos munkaidő átlagát 2000-ben nemenként. A szövetkezeti tagok munkaideje kissé hosszabb, mint az alkalmazottaké, de a különbség a férfiak körében igen csekély, jóval kevesebb, mint egy óra, a nőkben éppen egy óra. Mindkét nem esetében az önfoglalkoztatók szokásos munkahete a leghosszabb, az átlag a férfiaknál 5, a nőknél 2,5 órával haladja meg az alkalmazottakét.

8. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint 2000-ben

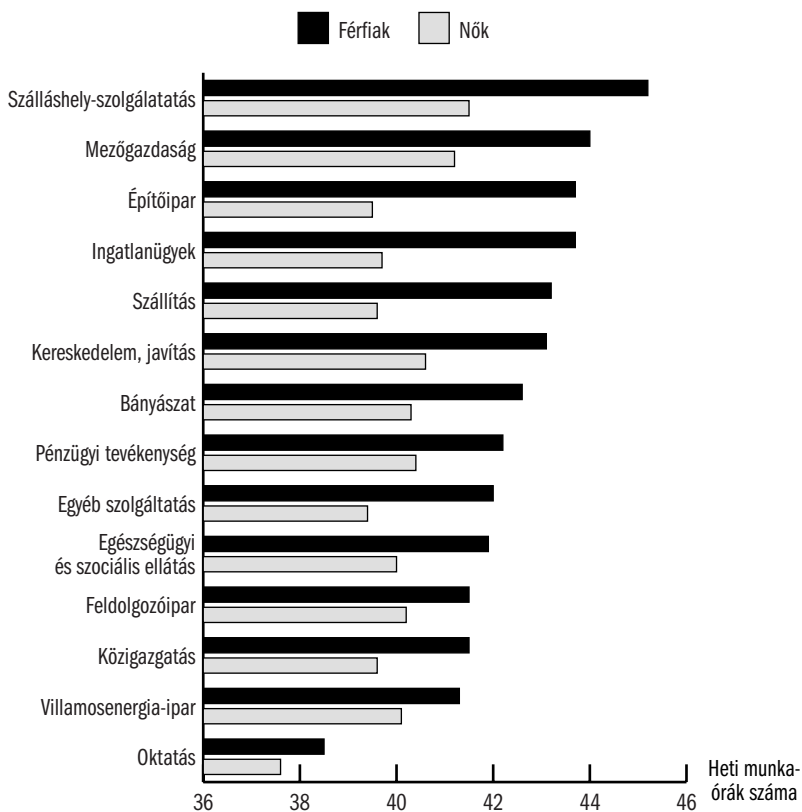


A 9. ábra az átlagos szokásos munkaidő ágazatok szerinti különbségeit mutatja 2000-ben.

Az ágazatok sorrendje a férfiak esetében alig tér el attól, amit a tényleges munkaidő vizsgálatok az 5. ábrán láttunk. A szokásos munkaidő a szálláshely-szolgáltatásban a legmagasabb, és az átlagot számottevően meghaladja még a mezőgazdaságban, az ingatlanágazatban és az építőiparban. A legrövidebb munkaidő az oktatásra jellemző, átlagon aluli még a villamos-energia-iparban, a feldolgozóiparban és a közigazgatásban dolgozók szokásos munkaideje. A férfiakhoz képest a nők szokásos munkaidejében ugyanúgy kisebbek az ágazatok közötti különbségek, mint ahogy a tényleges munkaidő esetében láttuk. A nők esetében is a szálláshely-szolgáltatásban dolgozók munkaideje a leghosszabb, és az oktatásban dolgozók a legrövidebb, de a többi ágazat sorrendje több helyen némileg eltér a férfiakétól. A mezőgazdaságban dolgozók szokásos munkaidejének átlaga alig kisebb, mint

a szálláshely-szolgáltatásban dolgozóké, viszonylag magas még a szokásos munkaidő a kereskedelemben, a pénzügyi szektorban és a bányászatban.

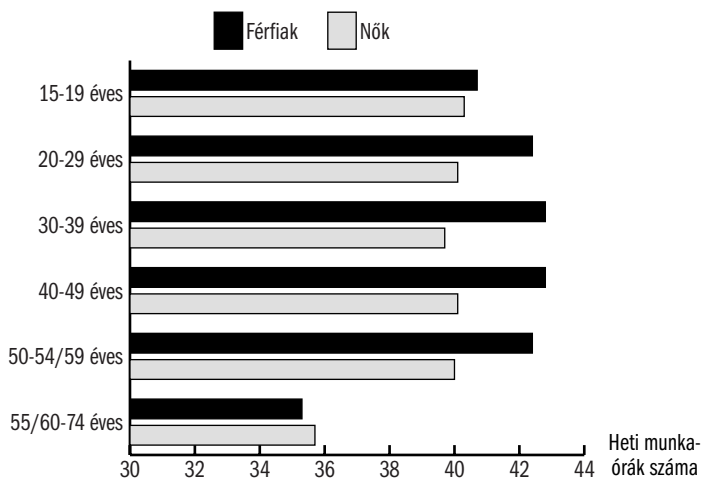
9. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai ágazatok és nemek szerint 2000-ben



Végül a 10. ábrán a heti szokásos munkaidő 2000. évi korcsoportok szerinti különbségeit láthatjuk. A két nem szokásos munkaidejének átlaga a legfiatalabbak és a legidősebbek körében alig különbözik: a tizenéveseknél a férfiak, a nyugdíjkor felettiekénél a nők értéke valamelyest (0,4 óra mindkét esetben) magasabb. A többi korcsoportban a férfiak munkaideje 2–3 órával meghaladja a nőkéét. Mindkét nem esetében a nyugdíjkor feletti foglalkoztatottak dolgoznak a legrövidebb munkaidőben. A férfiak között a tizenévesek szokásos munkaideje rövidebb, mint az idősebb nyugdíjkor alattiaké, 19 év felett az egyes korcsoportok között – a nyugdíjkorát elérteken kívül – nincs számottevő különbség. A nyugdíjkor alatti nők esetében alig van eltérés az egyes korcsoportok között, és a tizenévesek szokásos munkaideje sem marad el az idősebbekétől. Azt mondhatjuk tehát, hogy a szoká-

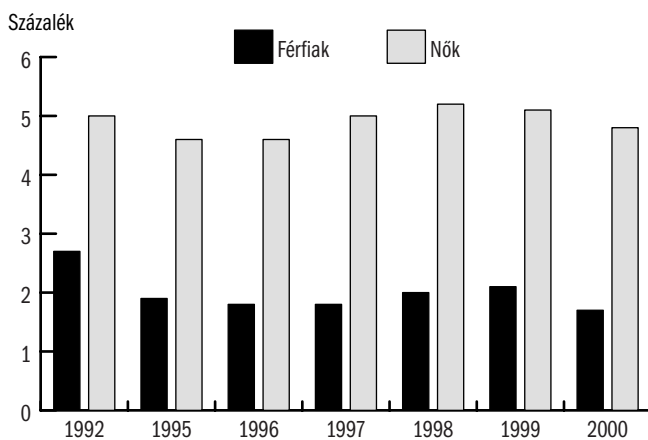
szos munkaidőben az életkor szerinti különbségek – a nyugdíjkor felettiek és a tizenéves férfiak kivételével – igen csekélyek.

10. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai korcsoportok és nemek szerint 2000-ben



Résztidős foglalkoztatottnak a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően azokat tekintjük, akik szokásos munkaideje nem éri el a 30 órát. A 11. ábra a résztidőben dolgozók arányának alakulását mutatja nemek szerint 1992 és 2000 között (1993-as és 1994-es adatok nem állnak rendelkezésre).

11. ábra: A résztidőben dolgozók aránya nemek szerint 1992 és 2000 között (százalék)

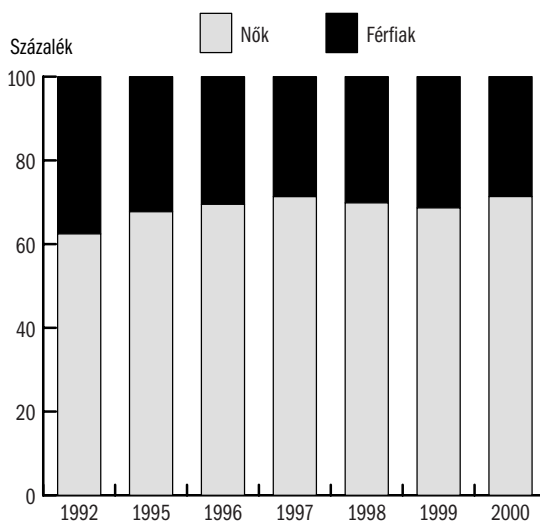


Magyarországon nemzetközi összehasonlításban mind a férfiak, mind a nők között kirívóan alacsony a részidős foglalkoztatottak aránya. 2000-ben Magyarországon a férfiak 1,7 százaléka dolgozott 30 óránál kevesebbet egy héten, szemben az európai OECD-országok 5,9 százalékos vagy az összes OECD-ország 7,6 százalékos arányával (*OECD*, 2001). Ennél is figyelemre méltóbb az alacsony női részidős foglalkoztatottság: 2000-ben a magyar nők csupán 4,8 százaléka volt részidős, míg az európai OECD-országok átlaga 27,5 százalék, a teljes OECD átlaga pedig 25,7 százalék volt ugyanebben az évben. Igen kevés országra jellemző a magyarországihoz hasonló alacsony részidős foglalkoztatottság. Ilyenek a férfiak esetében Ausztria (2,6 százalék), Csehország (1,6 százalék), Luxemburg (2,1 százalék) és Szlovákia (1 százalék), a nőknél pedig Csehország (5,6 százalék) és Szlovákia (3 százalék).

Mint a 11. ábrán látható, a részidőben dolgozók aránya sem a férfiak, sem a nők között nem növekedett 1992 és 2000 között, sőt, a férfiak esetében nagyobb, a nőkben kisebb mértékben még csökkent is, 1 százalékponttal, illetve 0,2 százalékponttal. Mindez ingadozásokon keresztül valósult meg, mindkét nem esetében előbb csökkent, majd növekedett, végül ismét csökkent a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya.

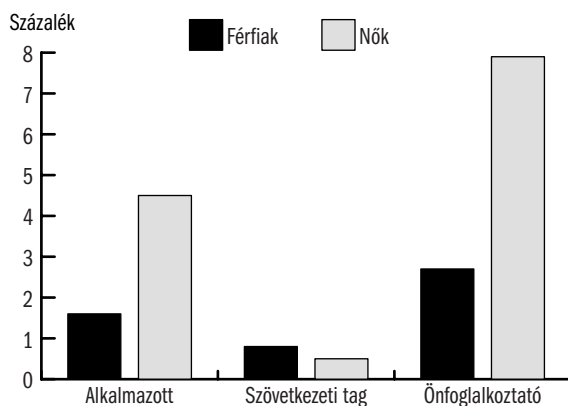
A 12. ábra a részidős foglalkoztatás nemek szerinti megoszlásának alakulását mutatja. Látható, hogy az arányok nem változtak lényegesen, 1992-ben a részidőben dolgozók közel kétharmadát, 1995 és 2000 között pedig jó kétharmadát a nők jelentették. A kétharmadot kissé meghaladó női arány nagyjából megfelel az OECD-átlagnak (2000-ben 71,6 százalék), illetve némileg alacsonyabb, mint az európai OECD-országok átlaga (76,6 százalék), (*OECD*, 2001).

12. ábra: A részidős foglalkoztatás megoszlása nemek szerint (százalék)



Mint a 13. ábra megmutatja, jelentős különbségek vannak a részidős foglalkoztatás arányában a foglalkoztatás típusa szerint. A szervezetkezeti tagok közül mindkét nem körében igen kevesen dolgoznak részidőben, az önfoglalkoztatók között viszont kiugróan magas a részidősök aránya, különösen a nők esetében. Az alkalmazottak értéke nemigen tér el az átlagtól. Feltűnő, hogy 2000-ben a szervezetkezeti tag nők között a férfiaknál is alacsonyabb a részmunkaidőben dolgozók aránya. Az ábrán nem szereplő évek adatainak részletesebb vizsgálata azt mutatja, hogy a vizsgált hét év közül ez csak 2000-ben van így, a többi évben e csoporton belül is a nőkre volt jellemző a magasabb részidős arány. Az is kiderül, hogy a szervezetkezeti tagok esetében van az egyes évek között a legnagyobb eltérés a részmunkaidőben dolgozók arányában, különösen a férfiak esetében. Ez az ingadozás valószínűleg a mezőgazdasági ágazat sajátosságaival függ össze, hiszen a vizsgált években a szervezetkezeti tagok 74–81 százaléka a mezőgazdaságban dolgozott. Figyelemre méltó, hogy az önfoglalkoztatóra nem csak a részmunkaidőben dolgozók magas aránya jellemző, hanem a három csoport közül ebben a legmagasabb az átlagos heti munkaidő is (lásd a 8. ábrát). Ez arra utal, hogy ebben a foglalkoztatotti kategóriában szóródik leginkább a munkaidő.

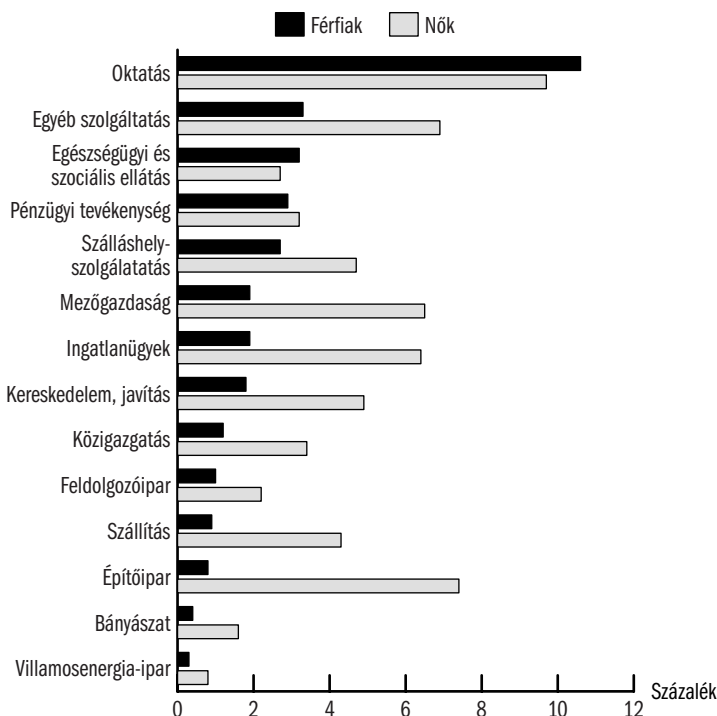
13. ábra: A részidőben dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa és nemek szerint 2000-ben (százalék)



A 14. ábra ágazatok szerint mutatja a részmunkaidőben dolgozók arányát 2000-ben. Mindkét nem esetében igen magas, a férfiaknál az átlaghoz képest különösen kiugró a 30 óránál kevesebbet dolgozók aránya az oktatásban (férfiak: 10,6, nők 9,7 százalék). Ezen kívül magas részmunkaidős arányt találunk a férfiaknál a szálláshely-szolgáltatásban, a pénzügyi szektorban, az egészségügyben és az egyéb szolgáltatásokban, a nőknél a mezőgazdaságban, az építőiparban, az ingatlanágazatban és az egyéb szolgáltatásokban. A legkevesebb részidőben dolgozó férfi a bányászatban, a villamos-

energia-iparban és az építőiparban és a közlekedésben található. A nőknél a bányászat, a feldolgozóipar és a villamosenergia-ipar a részidősöket legkisebb arányban foglalkoztató ágazatok.

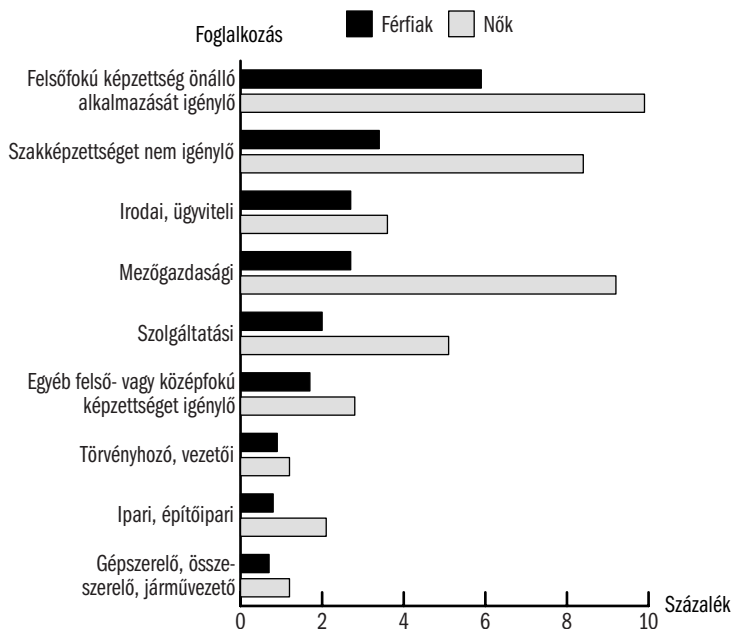
14. ábra: A részidőben dolgozók aránya ágazatok és nemek szerint 2000-ben (százalék)



A 15. ábra a főbb foglalkozási csoportok szerint tekinti át a részmunkaidőben dolgozók 2000. évi arányait. Látható, hogy az egyes foglalkozási csoportok között jelentős különbségek találhatók. A részmunkaidős foglalkoztatás meglepő módon mindkét nem esetében a felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásokban a legmagasabb, a nőknél az átlagot kétszeresen, a férfiaknál háromszorosan meghaladó mértékben. Az eredmény az oktatási ágazatra jellemző rövid munkaidővel függ össze, amit fentebb már bemutattunk. 2000-ben ugyanis a felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak 43 százaléka az oktatásban dolgozott (a megfigyelt években ez az arány 42–49 százalék között változott). A részmunkaidős foglalkoztatottak aránya lényegesen meghaladja az átlagot a mezőgazdasági foglalkozással rendelkező és a szakképzettséget nem igénylő foglalkozású nők körében is. A férfiak között a felsőfokú képesítést igénylő foglalkozások után a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokban a legmagasabb a részidős foglalkoztatás, ezen-

kívül a mezőgazdasági és az irodai foglalkozásokban a haladja meg számottevően az átlagot. Mindkét nem esetében az igazgatási-vezetői, valamint a gépkezelői foglalkozásokban dolgoznak a legkevesebben részmunkaidőben.

15. ábra: A részidőben dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok (ISCO) és nemek szerint 2000-ben (százalék)

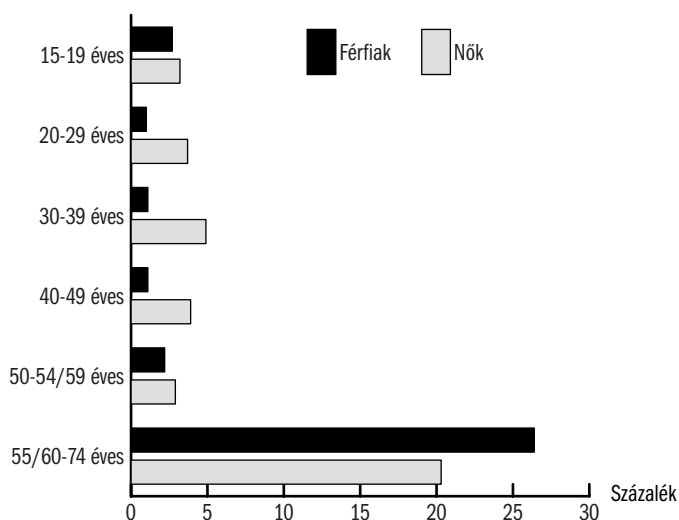


Végül a 16. ábrán korcsoportok szerint tanulmányozhatjuk a részmunkaidőben dolgozók arányát. Kiugróan magas a részmunkaidősök aránya a legidősebb korcsoportban: a hatvanéves vagy idősebb férfiak több mint egynegyede, az 55 éves vagy idősebb nők több mint egyötöde hetente kevesebb mint 30 órát dolgozik. A nyugdíjkor alatti nők közül a 30–39 éves korcsoportban található a legtöbb részidős foglalkoztatott, az ennél fiatalabbak és idősebbek kisebb arányban dolgoznak rövid munkaidőben. Figyelemre méltó, hogy a tizenéves nők között kevesebb a részidős foglalkoztatott, mint akár a 20–29 évesek, akár a 30–39 évesek között. Ezzel szemben a férfiaknál a nyugdíjkor alatti korcsoportok közül a tizenévesek dolgoznak a leggyakrabban részidőben. A nők részidős munkavállalásának korcsoport szerinti alakulása minden bizonnyal összefügg a gyermekneveléssel, amely kisebb terheket ró a tizenéves, illetve a 40 év feletti nőkre, mint a 20–39 éves korcsoportra.

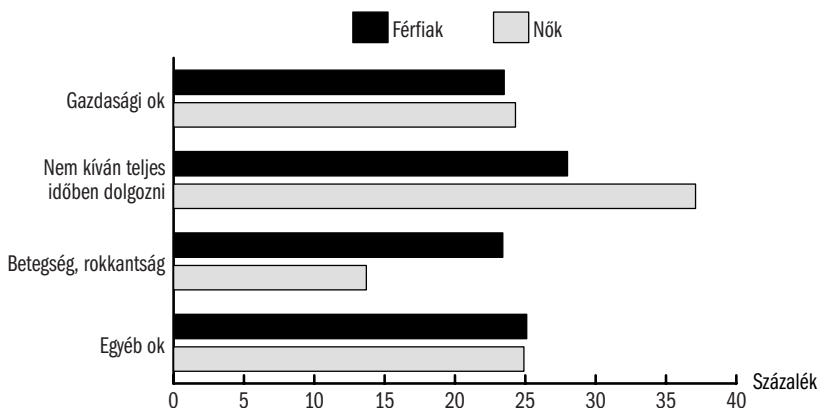
A részmunkaidőben foglalkoztatottaktól a munkaerő-felmérésben azt is megkérdezik, mi a fő oka annak, hogy nem teljes időben dolgozik. A válaszok megoszlását a 17. ábra mutatja be. A férfiak és nők egyaránt egyne-

gyede hivatkozott valamilyen gazdasági okra, azaz hogy nem talált teljes munkaidős állást, illetve munkahelyén nem tudják teljes időben foglalkoztatni. E csoportot szokás „kényszerű” részmunkaidősnek nevezni. A férfiak több mint egynegyede, a nők több mint egyharmada válaszolt úgy, hogy saját maga nem kíván teljes idős állást vállalni. Betegsége, rokkantságra a férfiak csaknem egynegyede, a nők valamivel több, mint egytizede hivatkozott. A két nem közötti különbség tehát az, hogy a nők között gyakoribb a saját elhatározásból részdíős munkát vállalók, a férfiak között pedig a részdíős munkavállalást betegséggel, rokkantsággal indokolók aránya.

16. ábra: A részdíőben dolgozók aránya korcsoportok szerint 2000-ben (százalék)



17. ábra: A részdíőben dolgozók megoszlása a részdíős munkavégzés oka szerint 2000-ben (százalék)



3.2. Munkakínálati becslések – fizetett/nem fizetett munka és jövedelem

GALASI PÉTER

A kínálati vizsgálódások egyik lehetséges iránya a ledolgozni kívánt idő és az egyének bér-, valamint nem munkából származó jövedelme közötti összefüggés vizsgálata. Az erre a célra kidolgozott legegyszerűbb modell, az úgynevezett egyszerű, statikus, egyperiódusú munkakínálati modell abból indul ki, hogy az egyén fogyasztásából és szabadidejéből származó hasznosságát maximalizálja. Rendelkezésre álló idejét úgy osztja szét szabadidő és munkaidő között, hogy adott bér- és nem munkából származó jövedelem mellett a lehetséges legnagyobb hasznosságot érje el. Formálisan: egyénünk fogyasztásából (X) és szabadidejéből (L) származó hasznosságát (U) kívánja maximalizálni egy költségvetési és egy időkorlát mellett. Vagyis

$$(1) \quad \max U = U(X, L), \quad U_X > 0 \text{ és } U_L > 0,$$

$$(2) \quad T = H + L \text{ (időkorlát),}$$

$$(3) \quad X = WH + Y \text{ (költségvetési korlát),}$$

ahol U_X és U_L a fogyasztás és a szabadidő határhasznossága, T az időegység alatt rendelkezésre álló idő (óra), H a ledolgozni kívánt idő, W az egyén keresete, Y a nem munkából származó jövedelem. A modellből levezethető az egyén munkakínálati függvénye:

$$(4) \quad H = H(W, Y).$$

A bizonyítást mellőzve, belátható, hogy a kereset emelkedése növelheti is és csökkentheti is a munkakínálatot, növekvő nem munkából származó jövedelem pedig egyértelműen a munkakínálat csökkenését idézi elő. Az empirikus probléma tehát a (4) függvény becslési célokra történő megformulázás és valamilyen statisztikai módszerrel történő becslése.

A becslés több okból sem egyszerű. Itt csak kettőt említünk. Először: a ledolgozni kívánt munkaidőt (a kínálatot) csak azoknál tudjuk megfigyelni, akik aktuálisan dolgoznak, ugyanakkor semmi okunk feltételezni, hogy az éppen nem dolgozók munkakínálata zérus. Másodszor: ugyanez áll az éppen nem dolgozó egyének bérére (bérájánlatára). Minthogy nem dolgoznak, megfigyelt bérük zérus, ugyanakkor munkába állás esetén zérusnál biztosan nagyobb bérájánlatra számíthatnak.

A becslési bonyodalmak többféleképpen kezelhetők. Egy lehetséges – hárommegyenletes – eljárás a következő.

$$1. \quad P(\text{részvétel})_i \xleftarrow{\text{Probit}} (Z_i), \quad (i = 1, 2, \dots, n).$$

A függő változó: végez-e fizetett munkát. A jobb oldali változók között többnyire szerepel az életkor, az iskolai végzettség, a helyi munkaerőpiac állapotát jelző változó. A minta: 16–65 éves nem tanuló népesség.

$$2. \quad \log W_i \xleftarrow[OLS]{(White)} (\lambda_i, K_i), (i = 1, 2, \dots, n).$$

A függő változó: a nettó órakereset természetes alapú logaritmus. A jobb oldali változók: λ a szelekciós korrekciós változó (1. egyenletből számítva), K az egyéni jellegzetességek változóinak mátrixa. A minta: a fizetett munkát végző egyének. A becslőfüggvény: OLS White-féle heteroszkedaszticitást kezelő becslőfüggvény.

$$3. \quad \log H_i \xleftarrow[OLS]{(White)} (\lambda_i, \hat{W}_i, Y_i, X_i), (i = 1, 2, \dots, n).$$

A függő változó: a ledolgozott munkaidő természetes alapú logaritmus. A jobb oldali változók: λ a szelekciós korrekciós változó (az 1. egyenletből számítva), \hat{W} a szelekciós torzítástól megtisztított nettó órakereset (a 2. egyenletből számítva), Y nem munkából származó jövedelem, X az egyéb magyarázó változók mátrixa. A minta: a fizetett munkát végző egyének. A becslőfüggvény: OLS White-féle heteroszkedaszticitást kezelő becslőfüggvény.

A 3. egyenlet a standard statikus munkakínálati becslés. Azon a feltevésen alapul, hogy a minta helyesen írja le a tipikus/átlagos magyar munkavállaló magatartását. Akkor produkál szignifikáns paraméterbecsléseket, illetve viszonylag jó illeszkedést, ha az egyének heterogenitását képesek vagyunk kiszűrni. Ez azonban gyakran nem sikeres, s a jelentős meg nem figyelt heterogenitás miatt az illeszkedés gyenge, illetve sok a nem szignifikáns paraméterbecslés.

A becslések többnyire sikeresebbek, ha az alapmodellt némileg módosítjuk, és figyelembe vesszük, hogy az egyének nemcsak fizetett, hanem nem fizetett munkát is végezhetnek. Egy lehetséges kiterjesztés például a következő. Az egyén négyféle tevékenység között oszthatja meg idejét: fizetett munka (H_f), háztartási munka (H_h), mezőgazdasági kistermelés (H_k), szabadidő (L). Ekkor az egyén a következő munkakínálati függvényekkel rendelkezik:

$$H_f = H_f(W, Y)$$

$$(5) \quad H_i = H_i(W, Y) \quad (i = h, k)$$

Míg a legegyszerűbb modellváltozatban egyetlen munkakínálati függvény becslése a feladat [lásd (4)], itt három egyenletünk lesz (a fizetett munka, a háztartási munka és a mezőgazdasági kistermelésre fordított

munkaidő egyenlete). Általánosabban: annyi kínálati függvényt kell becsülni, ahányféle munkatevékenységet különböztetünk meg. A fizetett munka kínálatának egyenletében a bér és a nem munkából származó jövedelem előjele ugyanaz, mint a (4) esetében (a bér emelkedése csökkentheti és növelheti is a kínálatot, a nem munkából származó jövedelem emelkedésének hatására a kínálat csökken). A háztartási munka és a kistermelés egyenletében a bér elméleti modell alapján várt előjele negatív (ha a bér nő, akkor a háztartási munka és a kistermelés munkakínálata csökken), mert az egyének egyre kevesebb időt érdemes fordítania nem fizetett munkára, ha a fizetett munkához kapcsolódó javadalmazás emelkedik. A nem munkából származó jövedelem emelkedése pedig vagy csökkenti vagy változatlanul hagyja a háztartási munka és a kistermelés kínálatát. Ez utóbbi akkor következik be, ha a nem munkából származó jövedelem emelkedése révén elért fogyasztási-lehetőség növekedés az egyént nem mind a három munkatevékenységre fordítandó idő csökkentésére készíti.

Az (5) munkakínálati függvényt meg is becsültük a Tárki háztartáspanel első három hullámának (1992, 1993, 1994) adatainak felhasználásával a fent leírt háromegyenletes eljárás segítségével. A fizetett munka kínálati egyenletében a bér együtthatójára nem kaptunk szignifikáns becslést, vagyis a bér (nettó órakereset) emelkedése sem nem csökkentette, sem nem növelte az egyének fizetettmunka-kínálatát. A nem munkából származó jövedelem esetében a háromból két paraméterbecslés szignifikáns és negatív volt, azaz – a modell előrejelzésének megfelelően – a nem munkából származó jövedelem emelkedése csökkentette az egyének fizetett munka formájában ledolgozni kívánt munkaidejét. A háztartási munka egyik (1992-es) egyenletében a bér százalékos emelkedése mintegy 0,03 százalékkal csökkentette a kínálatot, ez megfelel az elméleti modell által megkívánt összefüggésnek. A másik két évre nem szignifikáns paraméterbecsléseket kaptunk. A nem munkából származó jövedelem együtthatója mindhárom évben szignifikáns volt: százalékos emelkedése 0,02–0,03 százalékkal csökkentette a háztartási munka kínálatát – ez ismét egybevág az elméleti modell eredményeivel. A kistermelés munkakínálati egyenletében a bérre ugyancsak egyetlen időpontra kaptunk szignifikáns és negatív együtthatóbecslést, a nem munkából származó jövedelem kistermelésre gyakorolt hatása viszont két időpontban szignifikáns és pozitív, ami ellentmond elméleti modellünknek.

A nem fizetett munkára is kiterjesztett modell empirikus teljesítménye nem rossz, ugyanakkor a jövedelmek munkakínálatra gyakorolt hatása gyenge, továbbá előfordul, hogy a munkakínálati alkalmazkodás nem az elméleti modell előrejelzéseinek megfelelően valósul meg.

További kiterjesztések is lehetségesek, ha figyelembe vesszük, hogy az egyének többféle fizetett munkát is végezhetnek eltérő díjazás mellett, illet-

ve, hogy a munkavállalás költséges. Tegyük fel, hogy az egyének továbbra is kétféle nem fizetett munkát végeznek (háztartási munka és mezőgazdasági kistermelés), de háromféle fizetett munkájuk lehet (főmunkahelyen normál munkaidőben végzett munka, főmunkahelyen végzett túlóra, másodállás/mellékfoglalkozás), továbbá a munkavállalásnak úgynevezett időköltsége van (vagyis a munkába járás időt vesz igénybe), akkor az (5) a következőképpen módosul:

$$H_j = H_j(W_f, W_t, W_m, Y, H_u) \quad (j = f, t, m)$$

$$(6) \quad H_i = H_i(W_f, W_t, W_m, Y, H_u) \quad (i = h, k),$$

ahol f, t, m alsó indexek a háromféle fizetett munkát (főmunkahelyen normál munkaidőben végzett munka, főmunkahelyen végzett túlóra, másodállás), H_u pedig a munkába járás idejét jelzi. Az előbbi hárommal szemben most öt egyéni munkakínálati egyenletet kell megbecsülni, továbbá mindegyik egyenletben három órakereseti változó, valamint a munkavállalás időköltségének változója is szerepel. Az órakeresetek és a nem munkából származó jövedelem a különböző fizetett és nem fizetett munkák kínálatára gyakorolt elméleti hatása ugyanaz, mint az (5) esetében, az időköltség emelkedése pedig bármely tevékenység kínálatát csökkentheti is és növelheti is.

A (6)-nak megfelelő munkakínálati egyenleteket – az előző becslésnél használt háromegyenletes eljárás segítségével – megbecsültük a Tárki háztartáspanel első hullámának (1992) adatain. Nem volt sikeres a nem munkából származó jövedelem (Y) becslése; egyetlen egyenletben sem kaptunk elfogadható együttthatót. Ami a munkába járás időköltségét (H_u) illeti, az együtttható (a másodállás és a mellékfoglalkozás, valamint a kistermelés egyenletének kivételével) negatív és szignifikáns, tehát a munkába járás idejének a növekedése mind a főmunkahelyi normál munkaidő alatt végzett, mind a háztartási munka kínálatát csökkenti. Az órakereseteknek a munkakínálatra gyakorolt hatása (azokban az esetekben, ahol az együttthatóbecslés szignifikáns volt) ugyancsak egyértelmű: növekedésük minden esetben csökkenti a munkakínálatot. A főfoglalkozás normál munkaidejét vizsgálva, a másik két fizetett tevékenység órakeresetének emelkedése csökkenti a kínálatot. A főmunkahelyi túlóra, valamint a másodállás/mellékfoglalkozás kínálatának egyenletében egyik órakereset-változó becslése sem szignifikáns. A háztartási munka kínálatát (a modell előrejelzésének megfelelően) a főfoglalkozás normál munkaidő alatti és a másodállás órakeresetének emelkedése csökkenti, és ugyanez áll a kistermelésre is, ahol a főfoglalkozás normál munkaidejének órakeresetére kaptunk negatív és szignifikáns együttthatót.

3.3. A fizetett és nem fizetett munka értéke²

GALASI PÉTER–NAGY GYULA

A jelenkori gazdaságok működésére is jellemző, hogy a fizetségért végzett munka mellett az egyének sok nem fizetett munkát is végeznek, és ilyen módon hoznak létre javakat és szolgáltatásokat. A nem fizetett munkát azonban az előállított javak és szolgáltatások számbavételekor gyakran nem vesszük figyelembe. Ennek következtében nemcsak a gazdaságban keletkezett javak értékét becsüljük alá, hanem – minthogy a gazdaságban tevékenykedők egyes csoportjai között a kétfajta munka nem egyenletesen vagy véletlenszerűen oszlik meg – bizonyos csoportok jószág-előállító tevékenységét a ténylegesnél alacsonyabbra, másokét magasabbra értékeljük. A Tárki 2000. évi Monitor-felvételének adatai lehetővé teszik, hogy becslést készítsünk a fizetett és a nem fizetett munka értékéről, és megvizsgáljuk, a népesség egyes csoportjai milyen értékű munkát végeznek. Először a becslés alapjául szolgáló elméleti modellt és a becslési módszert ismertetjük, majd bemutatjuk a becslések eredményeit.

A becslési módszer

Megközelítésünk mikroszemléletű és a *Becker* (1965) által kidolgozott, majd *Gronau* (1977) által továbbfejlesztett munkakínálati modellre támaszkodik. A modellben az egyén fogyasztását és szabadidejét kívánja maximalizálni. A fogyasztáshoz szükséges jószágokhoz kétféleképpen juthat hozzá. Vagy adott órakereset mellett fizetett munkát végez vagy pedig a háztartásban nem fizetett munka segítségével állít elő javakat és szolgáltatásokat. Az egyén a kétféle tevékenység fogyasztási lehetőségeiben kifejezett értékét hasonlítja össze, és idejét eszerint osztja meg a fizetett és a nem fizetett munka között. Annyi időt tölt nem fizetett munkával, ami mellett 1 órai nem fizetett munka által teremtetett fogyasztási lehetőség meghaladja az 1 órai fizetett munka által teremtetett fogyasztási lehetőség értékét (a munka-időt órában mérve). Ha tehát adott órányi nem fizetett munkát végez, akkor – a modell szellemében – ennek az időtartamnak minden egyes órája legalább annyit ér fogyasztási lehetőségekben kifejezve, mint a fizetett munka egy-egy órája. Egységnyi fizetett munka értéke nem más, mint e munka órakeresete, hiszen egyórányi fizetett munka révén éppen ennyi fogyasztási lehetőséghez jut hozzá az egyén. A fizetett munka összértéke ekkor a fizetett munka formájában ledolgozott idő és az órakereset szorzata; a nem fizetett munka formájában ledolgozott idő és az órakereset szorzata pedig a nem fizetett munka értékének alsó határa. Az 1 órányi nem fizetett munka értékének az órakeresettel történő megfeleltetése mellett azzal is lehet érvelni, hogy adott személy 1 órányi nem fizetett munkával töltött idő alatt éppen az órakeresetnek megfelelő jövedelemtől esik el, hiszen ugyanezt az

² Az alfejezet Galasi-Nagy (2001) cikke alapján készült.

időt fizetett munkával is tölthetné. Az órakereset ebben az értelemben a nem fizetett munka lehetőségköltsége vagy elszalasztott jövedelemben kifejezett költsége (*opportunity cost*).

A munka összértékének kiszámításához tehát 1 órányi munka értékét, valamint a ledolgozott fizetett és nem fizetett munka idejét kell meghatározni. Az 1 munkaóra értékének meghatározása azonban nem is olyan egyszerű. Elméletileg ez azzal az órakeresettel egyenlő, amire az egyén akkor számíthat, ha szabadidejét, illetve nem fizetett munkával töltött idejét vagy ezek egy részét fizetett munkára kívánja átváltani. Ez pedig – a munkagazdaságtan nyelvén szólva – nem más, mint az egyén bérájánlata, vagyis az az összeg, amit 1 órányi fizetett munkájáért a munkáltatók adni hajlandók. A bérájánlatokat azonban nem, illetve csak torzítottan tudjuk megfigyelni. Nem tudjuk, hogy a fizetett munkát nem végzők mekkora bérájánlatra számíthatnak: megfigyelt órakeresetük zérus, márpedig nem valószínű, hogy a munkáltatók semmit sem fizetnének nekik munkájuk ellenében. Ismerjük ugyan a fizetett munkát végzők aktuális órakereseteit, ezek azonban rendszerint torzítottan tükrözik a bérájánlatokat. Nagyon valószínű ugyanis, hogy az éppen meg nem figyelt bérájánlatokat azért nem tudjuk megfigyelni, mert alacsony összegük miatt a lehetséges munkavállalók ezeket nem fogadták el, tehát nem realizálódtak. Ha ez így van, akkor a fizetett munkát végzők aktuális órakeresetével számolva a bérájánlatokat felülbecsüljük.

A probléma kezelhető, ha egyrészt Heckman (1979) eljárását követve, a megfigyelt órakeresetekből kiszűrjük felülbecslésből fakadó torzítást, és az aktuális órakeresetekből úgynevezett korrigált órakereseteket számítunk, másrészt bérbeszámítás (imputálás) segítségével a fizetett munkát éppen nem végző egyénekhez is órakereseteket rendelünk.

A Monitor-felvétel jövedelmi és munkaidőre vonatkozó adatai alapján kiszámítottuk a fizetett munkát végző válaszadók nettó órakereseteit, majd a megfigyelt nettó órakeresetek ismeretében megbecsültük a fizetett munkát végzők korrigált órakereseteit. Heckman kimutatta, hogy a megfigyelt nettó keresetek felülbecslésének a mértéke összefügg a fizetett munkában történő részvétel valószínűségével. Ha tehát ismerjük az egyének részvételi valószínűségét, akkor a megfigyelt keresetekből megbecsülhető a korrigált órakereset. Technikailag ez azt jelenti, hogy először egy probit modell segítségével megbecsüljük az egyének részvételi valószínűségét, és ezek alapján kiszámítjuk egy úgynevezett korrekciós változó értékét.³ Ezután egy kereseti függvényt becsülünk, amelyben magyarázó változóként az előbb említett korrekciós változó is szerepel. Eredményül úgynevezett korrigált bért kapunk, amelyet nemcsak az aktuálisan fizetett munkát végző, hanem a megfigyelt időpontjában éppen fizetett munkát nem végző egyénekhez is hozzárendelhetünk. Ehhez azt kell feltennünk, hogy adott magyarázóváltozó-

³ A korrekciós változó (m) értéke bármely j -edik megfigyelésre

$$m_j = \frac{\phi(Z_j\beta)}{\Phi(Z_j\beta)},$$

ahol Z a probit modellben felhasznált magyarázó változók mátrixa, β a becült paraméterek vektora, Φ a standard normális eloszlásfüggvény, ϕ a standard normális sűrűségfüggvény.

és korrekciósvaltozó-értékekkel rendelkező aktuálisan fizetett munkát nem végző egyének bérajánlata megegyezik a hozzájuk minden tekintetben hasonló aktuálisan fizetett munkát végző egyének bérajánlatával. Ezzel az eljárással tehát megkaptuk 1. mind a fizetett munkát végző, mind a fizetett munkát nem végző személyek korrigált bérét, 2. a nem fizetett munka egy-egységének (1 órányi nem fizetett munka) órakeresetben mért minimális értékét.⁴ A korrigált órakereset és a fizetett, illetve a nem fizetett munkaidő szorzata adja meg a fizetett és a nem fizetett munka értékét.⁵

A korrigált órakeresetre vonatkozó eredmények megfelelnek várakozásainknak. A kereseti függvényben a korrekciós változó együtthatójára szignifikáns és negatív előjelű paraméterbecslést kaptunk. A szignifikáns együtthatóbecslés arra utal, hogy a fent leírt torzítás létezik, a negatív előjel pedig azt igazolja, hogy bérkorrekció hiányában túlbecsültük volna 1 órányi munka értékét. A 2. táblázatból⁶ látható, hogy a bérkorrekció a fizetett munkát aktuálisan végző népességre a megfigyelt órakeresetnél mintegy 30 százalékkal alacsonyabb keresetet eredményez. Korábbi eredményeinkkel (Galasi, 2000) összehangban a férfiaknál a korrekció nagyobb, a nőknél kisebb keresetcsökkenést jelent. Az előbbieknél a korrigált bér a megfigyeltnél 32 százalékkal, utóbbiaknál 26 százalékkal alacsonyabb. Ennek megfelelően a férfiak korrigált órakeresetben mért kereseti előnye kisebb (11 százalék), mint megfigyelt órakereseti előnyük (21 százalék).

2. táblázat: Nettó órakeresetek

| | Férfiak | Nők | Férfi-nő százalék- arány** | Mindkét nem együtt |
|---|---------|-------|----------------------------------|--------------------------|
| Fizetett munkát végzők | | | | |
| megfigyelt órakeresete (forint) | 405 | 334 | 121 | 370 |
| Fizetett munkát végzők | | | | |
| korrigált órakeresete (forint) | 274 | 248 | 111 | 261 |
| Esetszám (fő)* | 733 | 697 | | 1 430 |
| Átlagos korrigált órakereset (forint)** | 233 | 203 | 115 | 217 |
| Esetszám (fő)** | 1 510 | 1 701 | | 3 212 |

* Fizetett munkát végzők.

** Fizetett munkát végzők és fizetett munkát nem végzők együtt.

*** Férfiak nettó órakeresete/nők nettó órakeresete)×100.

A 2. táblázatból az is látható, hogy az aktuálisan fizetett munkát végzők korrigált órakeresete és a nem fizetett munkát végzők munkájának értékét is magában foglaló átlagos korrigált órakereset között jelentős az eltérés: az utóbbi mintegy 17 százalékkal alacsonyabb az előbbinél. Ez azt mutatja,

4 A becslési eljárásról részlete-
sebben beszámol Galasi-Nagy
(2000).

5 Megjegyezzük, hogy eljárásunk
több ponton különbözik Sik-
Szép (2000) nemrégiben megje-
lent tanulmányában alkalmazott
eljárástól. A szerzők a nem fizetett
munka lehetőségköltségének ki-
számításakor csak a főmunkahely-
hez kapcsolódó jövedelmekkel
számoltak, nem alkalmaztak bér-
korrekciót, továbbá csak azokra a
háztartásokra számították ki a
nem fizetett munka értékét, ame-
lyekben az egyének fizetett mun-
kát is végeztek.

6 A számítások a 19–70 éves né-
pességre vonatkoznak. A 19 éves-
nél fiatalabbak jelentős része tanu-
ló, és nem fizetett munkát is csak
nagyon csekély arányban végez-
nek. A 70 év felettiéknél pedig
gyakorlatilag nem találunk fizetett
munkát végző egyént, továbbá az
is elég valószínűtlen, hogy a mun-
kaerőpiacra vissza kívánnának
térni.

hogy az aktuálisan fizetett munkát nem végző egyének a fizetett munkát végző egyénekhez képest átlagosan alacsonyabb bérájánlatra számíthatnak akkor, ha fizetett munkát kívánnak végezni, ami megerősíti feltevésünket, miszerint a meg nem figyelt bérájánlatok leginkább az alacsony bérájánlatok közül kerülnek ki.

Eredmények

A következőkben a korrigált órakeresetek, a fizetett és a nem fizetett munkaidő, valamint a fizetett és a nem fizetett munka értékeinek átlagait vizsgáljuk korcsoportok, iskolai végzettség és településtípus szerint. Minthogy a férfiak és a nők munkaerőpiaci és háztartáson belüli helyzete eltérő, a számításokat a két nemre külön-külön végeztük el.

A fizetett munkát végző személyek átlagosan havonta valamivel több, mint 160 órát töltenek ilyen munkával. A férfiak a nőkkel összevetve átlagosan 15 százalékkal hosszabb ideig dolgoznak, és mintegy 5 százalékkal magasabb körökben a fizetett munkát végzők száma. A nem fizetett munka időtartama a fizetett munkával töltött időnek kevesebb mint a fele. A férfiak átlagos munkaideje itt lényegesen rövidebb, mint a nőké; átlagosan a nők nem fizetett munkával töltött havi átlagos munkaidejének kevesebb mint 40 százalékát teszi ki. Emellett több nő végez nem fizetett munkát (a férfiak száma a nőkének mindössze 89 százaléka) (3. táblázat). Fizetett munkát tehát valamivel több férfi végez átlagosan valamivel hosszabb munkaidő mellett, nem fizetett munkát viszont lényegesen több nő végez lényegesen hosszabb munkaidő mellett.

3. táblázat: Fizetett és nem fizetett munkaidő

| | Férfiak | Nők | Férfi-nő százalékarány* | Mindkét nem együtt |
|---------------------------------|---------|-------|----------------------------|-----------------------|
| <i>Fizetett munkaidő</i> | | | | |
| Havi munkaóra | 178 | 155 | 115 | 167 |
| Esetszám | 732 | 697 | | 1 430 |
| <i>Nem fizetett munka ideje</i> | | | | |
| Havi munkaóra | 43 | 115 | 38 | 81 |
| Esetszám | 1 510 | 1 701 | | 3 212 |

*Férfiak havi munkaideje/nők havi munkaideje)×100.

A 4. táblázatban látható, hogy a mintába került egyének fizetett munkájának havi átlagos értéke mintegy 43 ezer forint, ami több mint két és félszerese a nem fizetett munka havi átlagos értékének. A nem fizetett munka ideje – mint láttuk – nagyjából a fele a fizetett munkára fordított időnek. A két átlagos érték közötti különbség azonban ennél lényegesen nagyobb,

ami abból adódik, hogy a nem fizetett munkát végzők átlagos korrigált órakeresete viszonylag alacsony. A férfiak fizetett munka formájában csaknem öt és félszer, a nők pedig több mint másfélszer annyi értéket állítanak elő, mint nem fizetett munka révén. A férfiak fizetett munkájának értéke – a hosszabb munkaidő és magasabb órakereset együttes eredményeként – magasabb, mint a nőké, a nem fizetett munkájuk értéke pedig lényegesen alacsonyabb, a nők átlagos értékének csupán 41 százalékát teszi ki.

4. táblázat: A fizetett és nem fizetett munka értéke (forint)

| | Férfiak | Nők | Férfi-nő százalékarány** | Mindkét nem együtt |
|--|---------|--------|-----------------------------|-----------------------|
| A fizetett munka havi értéke | 48 365 | 38 079 | 127 | 43 260 |
| A nem fizetett munka havi értéke | 8 973 | 21 805 | 41 | 15 771 |
| Fizetett-nem fizetett munka százalékaránya* | 539 | 175 | | 274 |

*Fizetett munka értéke/nem fizetett munka értéke \times 100.

**Férfiak értéke/nők értéke \times 100.

A ledolgozott idő, az órakereset és a munkával előállított érték életpálya-profiljainak alakulása viszonylag plasztikusan ragadható meg korcsoportok szerinti vizsgálódás segítségével. Ilyen adatokat tartalmaz az 5. táblázat.

A korrigált órakereset mindkét nem esetében hasonlóan alakul: a kor növekedésével előbb emelkedik, majd csökken, de az életpálya végén is magasabb, mint a kezdetén. A férfiak órakeresete minden korcsoportban magasabb, mint a nőké (18. ábra). A fizetett munkaidő – a 20–24 évesek kivételével, ahol a két nem átlagosan havonta ugyanannyi fizetett munkát végez – ugyancsak a férfiaknál magasabb. Az életpálya-profilok eltérései jól tükrözik a két nem háztartási munkamegosztásban betöltött szerepét. A férfiak értékei a 20–24 éves és 25–29 éves életkor között nőnek, majd előbb lassan, az életpálya végén pedig gyorsan csökkennek. A nőknél viszont a fizetett munkaidő a 25–29 évesek körében a legalacsonyabb – nyilvánvalóan a gyermekszüléssel, illetve gyermekgondozással összefüggésben –, majd növekszik, és csupán legidősebb életkori csoportokban csökken a férfiakéhoz hasonlóan (19. ábra). A nem fizetett munka időtartama a férfiaknál az egész életpályán – ingadozásokkal és viszonylag lassan – növekszik, míg a nőknél 25–29 éves korig gyorsan, majd lassan emelkedik. A legnagyobb különbséget – a fizetett munkához hasonlóan és hasonló okokból, csak éppen ellenkező előjellel – a 25–29 éves korcsoport értékei mutatják (20. ábra). A fizetett munka értéke a férfiaknál lényegében ugyanazt a mintát követi, mint a nettó órakereset: az életkor előre haladásával először lassuló

ütemben nő, majd gyorsuló ütemben csökken. A nőknél viszont inkább a fizetett munkaidő életpálya-profiljához hasonlít; itt is törés (csökkenés) figyelhető meg a 25–29 éves korcsoportnál. Megjegyezzük még, hogy a két nem értékei a 20–24 évesek, illetve a legidősebbek körében lényegében azonosak. E két korcsoport között pedig a férfiak értékei magasabbak (21. ábra). Ami a nem fizetett munka értékét illeti, a két nem itt szerepet cserél. A nők életpályaprofilja igen hasonló ahhoz, amit a fizetett munka értékénél a férfiak esetében megfigyeltünk. A férfiaké viszont az életpályán némi ingadozással lassan növekvő értékeket mutat. Itt is megfigyelhető, hogy a legfiatalabb korcsoportban a két nem értékei nem különböznek lényegesen, továbbá hogy az idősebb (35 év feletti) korcsoportoknál a nők javára mutatkozó értékkülönbség csökken (22. ábra).

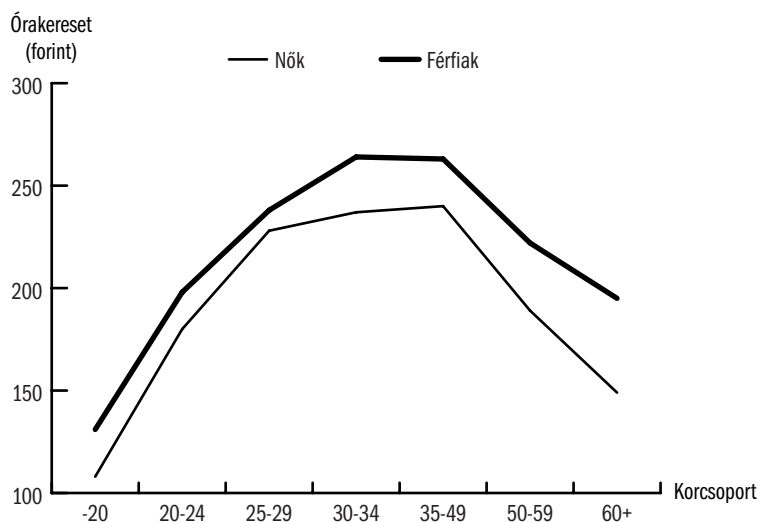
5. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és korcsoportok szerint

| | Korrigált órakereset (forint) | Fizetett munkaidő (óra)* | A nem fizetett munka ideje (óra)* | A fizetett munka értéke (forint)** | A nem fizetett munka értéke (forint)** |
|----------------|-------------------------------------|--------------------------------|---|--|--|
| <i>Nők</i> | | | | | |
| -20 éves | 108 | 165 | 34 | 19 394 | 3 629 |
| 20-24 | 180 | 170 | 63 | 36 460 | 10 411 |
| 25-29 | 228 | 135 | 113 | 32 790 | 23 736 |
| 30-34 | 237 | 149 | 122 | 37 929 | 26 853 |
| 35-49 | 240 | 163 | 119 | 42 423 | 26 553 |
| 50-59 | 189 | 157 | 126 | 36 249 | 21 552 |
| 60+ | 149 | 114 | 131 | 31 597 | 18 480 |
| Összesen | 203 | 155 | 115 | 38 079 | 21 805 |
| <i>Férfiak</i> | | | | | |
| -20 éves | 131 | 187 | 18 | 31 634 | 2 557 |
| 20-24 | 198 | 168 | 29 | 34 064 | 5 412 |
| 25-29 | 238 | 187 | 21 | 48 496 | 5 039 |
| 30-34 | 264 | 182 | 33 | 51 715 | 7 892 |
| 35-49 | 263 | 181 | 49 | 52 052 | 11 785 |
| 50-59 | 222 | 170 | 45 | 46 588 | 8 810 |
| 60+ | 195 | 138 | 75 | 33 531 | 12 730 |
| Összesen | 233 | 178 | 43 | 48 365 | 8 973 |

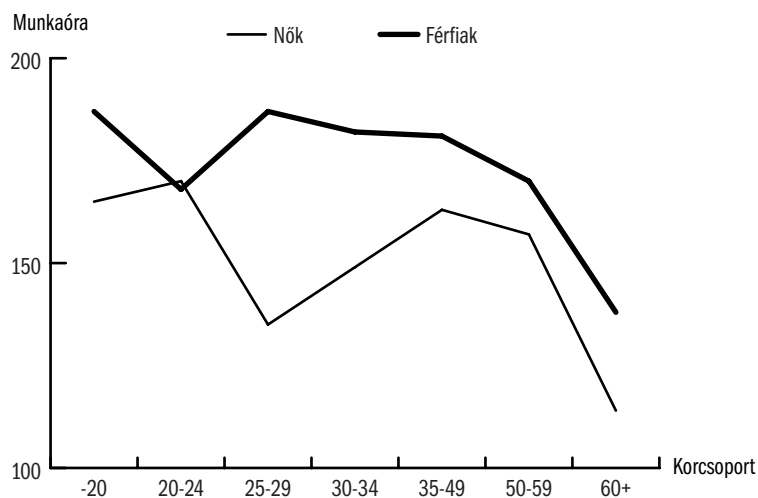
*Havi munkaóra.

**Havi érték.

18. ábra: Korrigált órakeresetek nemek és korcsoport szerint



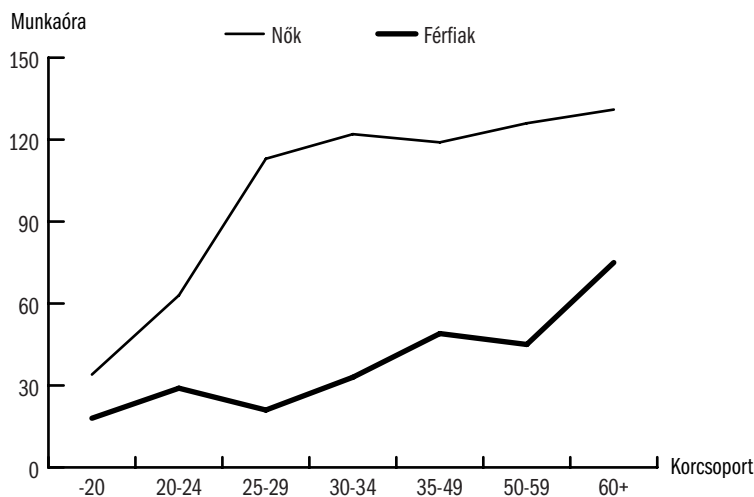
19. ábra: Havi átlagos fizetett munkaidő nemek és korcsoport szerint

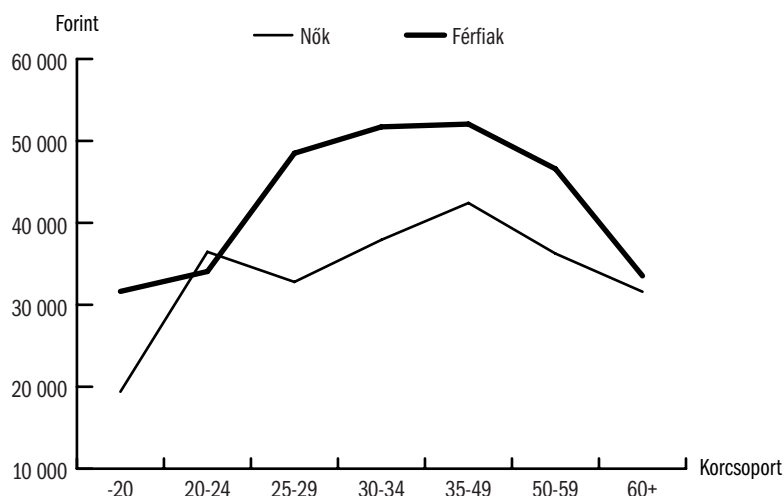
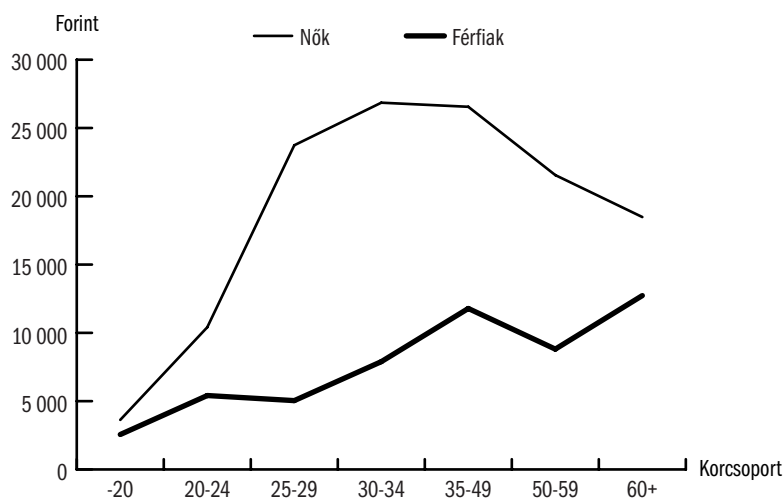


Ha az iskolai végzettség többé-kevésbé jól tükrözi az egyének emberi tőkéjében mutatkozó különbségeket, akkor magasabb iskolai végzettség magasabb órakeresettel jár együtt. Ezt figyelhetjük meg a 6. táblázatban – azzal a kiegészítéssel, hogy órakeresetben mérve a szakközépiskolai végzettség többet ér, mint a gimnáziumi. A férfiak órakeresete ugyanakkor – a legalsó iskolai végzettséget leszámítva, ahol a férfi kereseti előny mintegy öt százalékos teszt ki – 12–17 százalékkal haladja meg az azonos iskolai

végzettségű nőket. A fizetett munkaidőhossza ugyanakkor viszonylag független az iskolai végzettségtől; egyik nem esetében sem mutat lényeges ingadozásokat. Ennek következtében, a nyolc általánosnál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkezőktől eltekintve, a férfi–női munkaidőarány is nagyjából állandó, és a férfiak minden iskolai végzettségi csoportban hosszabb fizetett munkaidővel rendelkeznek. A nem fizetett munkaidő esetében sem látunk jellegzetes mintákat: a ledolgozott idő az iskolai végzettség emelkedésével valamelyest – a nőknél nagyobb ingadozásokkal – csökken mindkét nem esetében. A fentiek alapján nem meglepő, hogy a fizetett munka értéke a magasabb végzettségű csoportokban mindkét nem esetében magasabb, hogy a két nem közötti különbségek nagyjából állandók, végül hogy a férfiak értékei minden iskolai végzettségi fokozatban magasabbak. A nem fizetett munka értéke mindkét nemnél emelkedik az iskolai végzettség függvényében a három alsó iskolázottsági fokozatban, majd a középiskolát végzeteknél csökken, a legmagasabb értékeket a felsőfokú végzettségűeknél találjuk. Az ingadozások a nőknél erőteljesebbek, a nők értékei – a korábbi megállapításokkal összhangban – minden iskolai végzettség mellett magasabbak.

20. ábra: Havi átlagos nem fizetett munkaidő nemek és korcsoport szerint



21. ábra: A fizetett munka havi értéke nemek és korcsoport szerint**22. ábra: A nem fizetett munka havi értéke nemek és korcsoport szerint**

A 7. táblázat településtípusok szerint mutatja a munkaidő és a munka értékének megoszlását. A nettó órakereset mindkét nem esetében hasonlóképpen alakul: legalacsonyabb a községekben, a városokban ennél magasabb, de alacsonyabb, mint a megyeszékhelyeken, a legmagasabb pedig Budapesten (23. ábra). Mind a nők, mind a férfiak hosszabb időt töltenek fizetett munkával Budapesten és a megyeszékhelyeken, mint az egyéb városokban és községekben (24. ábra). A nem fizetett munkára fordított idő esetében

éppen az órakeresetnél megfigyelt rangsor fordítottját kapjuk: az egyének a legtöbb időt a községekben, a legkevesebbet a fővárosban töltenek nem fizetett munkával. Természetesen a nők minden településtípusban lényegesen hosszabb ideig dolgoznak, mint a férfiak (25. ábra). A fizetett munka értéke pontosan ugyanolyan módon alakul, mint az órakeresetek értéke; a legmagasabbtól a legalacsonyabb értékek felé haladva a rangsor: Budapest, megyeszékhelyek, egyéb városok, községek. Továbbá: a férfiak értékei minden településtípusban magasabbak (26. ábra). A nem fizetett munka értéke a férfiaknál a fővárosban és a megyeszékhelyeken lényegében azonos, és ugyanez áll az egyéb városokra és a községekre is. A városokban és a községekben lakók értékei ugyanakkor magasabbak. A nőknél a községekben, a fővárosban és az egyéb városokban lakók értékei lényegében nem különböznek, a megyeszékhelyeken lakók értékei pedig az előzőeknél valamivel alacsonyabbak. A nők által végzett nem fizetett munka értéke minden településkategóriában legalább kétszeresen meghaladja a férfiak által végzett hasonló munka értékét (27. ábra).

6. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és iskolai végzettség szerint

| | Korrigált órakereset (forint) | Fizetett munkaidő (óra)* | A nem fizetett munka ideje (óra)* | A fizetett munka értéke (forint)** | A nem fizetett munka értéke (forint)** |
|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------|---|--|--|
| <i>Nők</i> | | | | | |
| 8 osztály alatt | 80 | 111 | 137 | 9 812 | 10 746 |
| 8 osztály | 131 | 154 | 137 | 23 845 | 17 724 |
| Szakmunkásképző | 202 | 158 | 129 | 33 685 | 25 924 |
| Gimnázium | 219 | 155 | 90 | 37 091 | 19 582 |
| Szakközépiskola | 238 | 164 | 100 | 41 708 | 23 764 |
| Felsőfokú | 349 | 145 | 87 | 51 918 | 29 820 |
| Összesen | 203 | 155 | 115 | 38 079 | 21 805 |
| <i>Férfiak</i> | | | | | |
| 8 osztály alatt | 84 | 184 | 81 | 21 960 | 6 983 |
| 8 osztály | 150 | 179 | 57 | 30 470 | 8 298 |
| Szakmunkásképző | 228 | 178 | 42 | 43 606 | 9 364 |
| Gimnázium | 256 | 180 | 31 | 50 044 | 8 138 |
| Szakközépiskola | 269 | 177 | 33 | 49 095 | 8 492 |
| Felsőfokú | 391 | 180 | 29 | 72 115 | 10 899 |
| Összesen | 233 | 178 | 43 | 48 365 | 8 973 |

*Havi munkaóra.

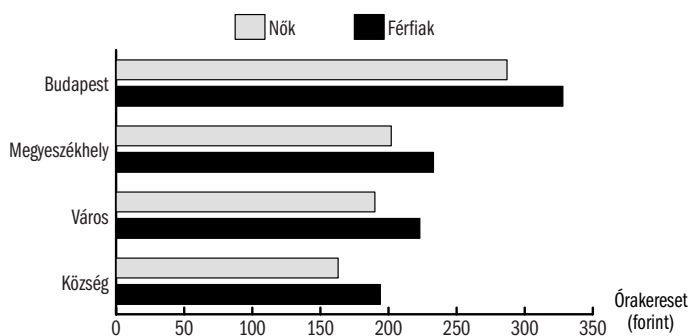
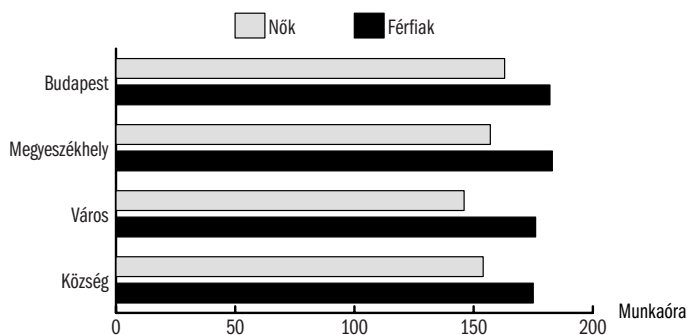
**Havi érték.

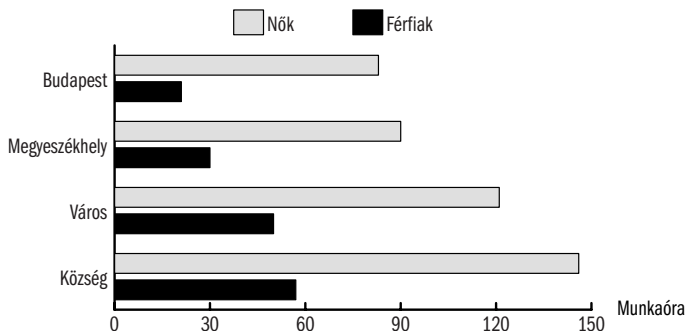
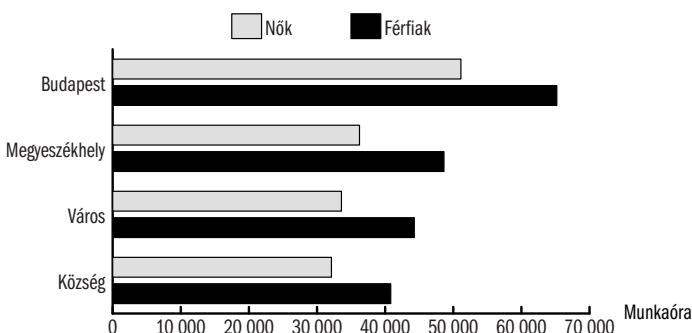
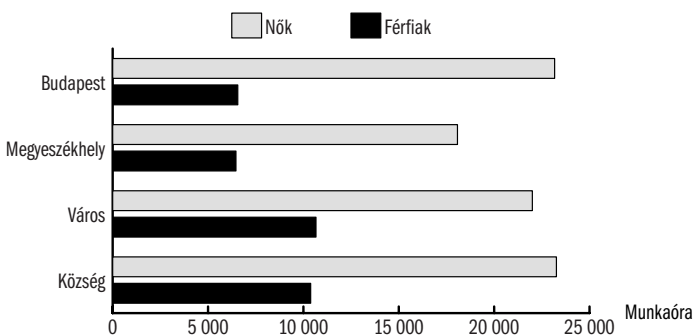
7. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és településtípus szerint

| | Korrigált órakereset (forint) | Fizetett munkaidő (óra)* | A nem fizetett munka ideje (óra)* | A fizetett munka értéke (forint)** | A nem fizetett munka értéke (forint)** |
|----------------|-------------------------------------|--------------------------------|---|--|--|
| <i>Nők</i> | | | | | |
| Község | 163 | 154 | 146 | 32 113 | 23 264 |
| Város | 190 | 146 | 121 | 33 582 | 22 002 |
| Megyeszékhely | 202 | 157 | 90 | 36 234 | 18 076 |
| Budapest | 287 | 163 | 83 | 51 117 | 23 170 |
| Összesen | 203 | 155 | 115 | 38 079 | 21 805 |
| <i>Férfiak</i> | | | | | |
| Község | 194 | 175 | 57 | 40 819 | 10 380 |
| Város | 223 | 176 | 50 | 44 279 | 10 659 |
| Megyeszékhely | 233 | 183 | 30 | 48 633 | 6 463 |
| Budapest | 328 | 182 | 21 | 65 199 | 6 559 |
| Összesen | 233 | 178 | 43 | 48 365 | 8 973 |

*Havi munkaóra.

**Havi érték.

23. ábra: Átlagos korrigált órakereset nemek és településtípus szerint**24. ábra: Havi átlagos fizetett munkaidő nemek és településtípus szerint**

25. ábra: Havi átlagos nem fizetett munkaidő nemek és településtípus szerint**26. ábra: A fizetett munka havi értéke településtípus szerint****27. ábra: A nem fizetett munka havi értéke településtípus szerint**

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy – a mindennapi tapasztalatokkal összhangban – a férfiak valamivel nagyobb arányban és valamivel hosszabb munkaidőben végeznek fizetett munkát, mint a nők, a nők viszont lényegesen nagyobb arányban és lényegesen hosszabb időben végeznek fizetett munkát. A nem fizetett munka által létrehozott javak és szolgáltatások mellőzése tehát azzal a következménnyel jár, hogy a nők jószá-

és szolgáltatás-előállító tevékenységét alulbecsüljük. Az átlagos férfi fizetett munka formájában havonta, átlagosan csaknem öt és félszer, az átlagos nő több mint másfélszer akkora értéket állít elő, mint nem fizetett munka révén. Az átlagos férfi fizetett munkájának havi átlagos értéke csaknem egyharmaddal haladja meg az átlagos nő megfelelő értékét, míg a nem fizetett munka értékét tekintve az átlagos férfi „teljesítménye” az átlagos nőhöz viszonyítva mindössze negyven százalékos.

Az értékek életkori csoportok szerinti alakulása jól tükrözi a férfiak és a nők a háztartási munkamegosztásban elfoglalt helyének különbségeit, illetve az e különbség következtében a munkaerőpiacon megfigyelhető eltérő életpályaprofilokat. A fizetett és a nem fizetett munka értékének alakulásában szerepet játszik az egyének emberi tőkéje, amit az iskolai végzettséggel közelítettünk. A fizetett munka havi értéke magasabb iskolai végzettség mellett magasabb. Ezen túlmenően azt láttuk, hogy a két nem közötti különbségek nagyjából állandóak, a férfiak értékei minden iskolai végzettségi fokozatban magasabbak. Hasonlóképpen: a nem fizetett munka értéke az iskolai végzettség emelkedésével többnyire növekszik, és a nők bármely iskolai végzettség mellett nagyobb értéket állítanak elő. Végül a fizetett munka értéke településtípusonként is különböző; az értékek csökkenő sorrendjében a rangsor: Budapest, megyeszékhely, egyéb város, község. A nem fizetett munkát tekintve a nőknél ilyenfajta rangsor nem figyelhető meg, a férfiak viszont nagyobb értéket állítanak elő a városokban és a községekben, mint a megyeszékhelyeken és Budapesten.

3.4. Az effektív munkakínálat becslése, 1998–2000

GALASI PÉTER

Bevezetés

A munkakínálati elemzés alkalmazásának egyik lehetséges és fontos területe az úgynevezett effektív munkakínálat meghatározása, ami azt a célt szolgálja, hogy a foglalkoztatottak megfigyelt munkakínálatának mérésén túlmenően azoknak a nagyobb potenciális munkavállalói csoportoknak a munkakínálatáról is képet kapjunk, amelyek aktuálisan éppen nem dolgoznak, de egy esetleges gazdasági fellendülés vagy a gazdasági növekedés folytatódása esetén várhatóan munkába lépnek. Ennek a foglalkoztatás-, illetve gazdaságpolitikai szempontból fontos problémának a megragadása különféle közelítő statisztikai eljárások alkalmazását követeli meg, hiszen az éppen munkában nem álló népesség munkakínálata nem figyelhető meg.

A következőkben a 15–74 éves népesség munkakínálatának becslését végezzük el a KSH munkaerő-felvételének 1998., 1999. és 2000. évi első negyedévi hullámai felhasználásával. A rendelkezésre álló minták nagysága

kielégítő (a 15–74 éves népességből a mintába került 1998-ban 65 112 fő, 1999-ben 68 348 fő, 2000-ben 66 807 fő).

A munkakínálatot a teljesíteni kívánt összes heti munkaidőben (millió óra) mérjük, ami úgy áll elő, hogy a mintába került egyének – teljes körűvé tevő súlyokkal – súlyozott számát megszorozzuk heti munkakínálatukkal.

A számításokban a klasszikus egyéni munkakínálati modellek mérési logikájából indulunk ki, s ennek megfelelően feltesszük, hogy a zérus ledolgozott munkaidővel jellemezhető egyéneknek is lehet pozitív munkakínálata, csak aktuálisan ezt nem tudjuk megfigyelni. Ugyancsak feltesszük, hogy a nem zérus munkakínálatok eloszlása nem feltétlenül tükrözi helyesen a tényleges munkakínálatok eloszlását, azaz szelekciós torzítás van jelen, ezért lehetséges, hogy ha a megfigyelt munkaidő alapján becsljük a kínálatot, akkor becslésünk torzított lesz. A feladat tehát kettős: egyfelől az aktuálisan zérus ledolgozott munkaidővel jellemezhető egyénekhez is munkakínálatot kell rendelnünk, másfelől a munkakínálatokból ki kell szűr-nünk a szelekciós torzítást.

A szelekciós torzítás kiszűrésére Heckman (1979) eljárását alkalmazzuk. Az eljárás lényege, hogy előbb probit függvény segítségével a 15–74 éves népességre megbecsljük a munkaerőpiaci részvétel valószínűségét, majd ennek segítségével egy szelekciós korrekciós változót állítunk elő.⁷ Azután a nem zérus ledolgozott munkaidővel rendelkező egyénekre munkakínálati függvényeket becslünk, amelyben a szelekciós korrekciós változó is szerepel. A szelekciós változó értékének és a szelekciós változóra kapott paraméterbecslésnek a szorzata adja azután a szelekció mértékét (minthogy a változó értéke pozitív, a kapott együtthatóbecslések előjele pedig többnyire negatív, ezért a korrekció nélkül a munkakínálatot túlbecsültük volna).⁸

Az aktuálisan nem dolgozó egyénekhez munkaidő-beszámítással rendelünk munkakínálati értékeket. Feltesszük, hogy az aktuálisan pozitív és a zérus ledolgozott idővel, azonos megfigyelt jegyekkel jellemezhető egyének munkakínálata azonos, ezért a munkakínálati függvények becslt paramétereinek segítségével az aktuálisan zérus munkaidőt ledolgozott egyénekhez is munkaidőket rendelünk (ezeket természetesen ugyancsak megtisztítjuk a szelekciós torzítástól).

A felhasznált munkaidő-változó a heti szokásos munkaidő a főállásban. Ezzel egyrészt igyekeztünk kiküszöbölni a főállás munkaidejében mutatkozó véletlen ingadozásokat (rendelkezésre áll a kérdezést megelőző hét munkaideje), továbbá a viszonylag kevés egyént érintő és kevésbé stabil másod-, mellékfoglalkozások munkaidejében esetleg mutatkozó ingadozásokat.

A becsléseket és a számításokat – a két nem vélhetően eltérő munkaerőpiaci magatartása miatt – férfiakra és nőkre külön-külön is elvégeztük.

További kérdés, hogy a 15–74 éves népesség mely csoportjaihoz rendeljük hozzá a becslt munkakínálatot. Ennek megválaszolásához egy 29 cso-

7 A korrekciós változó értékének meghatározását lásd a 3.3. pont-hoz tartozó 1. lábjegyzetben

8 A j -edik egyén becslt munkakínálata: $\hat{H}_j = X_j \alpha + m_j \gamma$, $\hat{H}_{kj} = X_j \alpha$ a korrigált munkakínálata, X a kínálati függvény magyarázó változóinak mátrixa, α a magyarázó változók paraméterbecsléseinek vektora, γ a korrekciós változó paraméterbecslése, m a korrekciós változó értékeinek vektora.

portból álló munkaerőpiaci osztályozást készítettünk, amelyből hét csoportból álló összevont osztályozást hoztunk létre. Az egyének besorolása a munkaerőpiachoz való kötődés intenzitása alapján történt. Az első – a munkaerőpiachoz a legszorosabban kapcsolódó – csoportba az ILO–OECD-definíció alapján foglalkoztatottnak minősülő egyéneket soroltuk függetlenül attól, hogy a szokásos munkaerőpiaci osztályozások alapján milyen más jellegzetességekkel rendelkeznek. Ebben a csoportban egyaránt találhatók olyan foglalkoztatottak, akik egyúttal nyugdíjasok, nappali tagozaton tanulnak, gyesen/gyeden/gyeten vannak, vagy a munkaközvetítő irodákban munkanélküliként regisztráltatták magukat. A második csoportba az ILO–OECD-definíció szerinti munkanélküliek kerültek. A definíció kizárja, hogy az előző csoporthoz tartozók közül bárki ide kerüljön, ugyanakkor itt is találunk olyan személyeket, akik egyúttal nappali tagozaton is tanulnak, nyugdíjasok, regisztrált munkanélküliek stb. A harmadik csoportba – regisztrált munkanélküliek – azokat az egyéneket soroltuk, akik az ILO–OECD-definíció szerint sem foglalkoztatottnak, sem munkanélkülinek nem minősülnek, ugyanakkor regisztrált munkanélküliekként vannak nyilvántartva. A negyedik csoportba azok a gyesen lévők kerülnek, akik nem foglalkoztatottak és nem munkanélküliek. Az ötödik és a hatodik csoportot a nem foglalkoztatott, nem munkanélküli nyugdíjasok, illetve nappali tagozatos tanulók alkotják. Végül a hetedik csoportba az egyéb eltartottakat soroltuk. Az e csoporthoz tartozó egyének nem foglalkoztatottak, nem munkanélküliek, nincsenek gyesen, nem nyugdíjasok, nem tanulnak nappali tagozaton.

Teljes körűvé tevő súlyokkal szorozva, a 15–74 éves népességre mintegy 7,7 millió főt kaptunk. A létszám 1999-ben mintegy fél, 2000-ben körülbelül egy százalékkal alacsonyabb az 1998-as értéknél. A becslést azonban nem a teljes népességre végeztük el. A foglalkoztatottakon kívül két, a munkaerőpiacal viszonylag szoros kapcsolatban álló csoportunk van – a munkanélküliek és a regisztrált munkanélküliek –, akikről feltehetjük, hogy tartós munkaerőpiaci keresletélénkülés esetén egyre többen vállalnának munkát, tehát becsült munkakínáltuk egyre nagyobb hányadát figyelhetnénk meg. Hasonló feltevással élhetünk a gyesen lévőkkel és az egyéb eltartottakkal kapcsolatban. A nappali tagozatos tanulók és a nyugdíjasok esetében viszont úgy véljük, tartós munkaerőpiaci keresletélénkülés mellett sem lépének a foglalkoztatottak közé. Ezért effektív munkakínálatukat zérusnak tekintjük. Emellett szól, hogy azok a nappali tagozaton tanulók és nyugdíjasok, akik valamilyen hajlandóságot mutatnak az elhelyezkedésre, a foglalkoztatottak, illetve a munkanélküliek között szerepelnek. A becslést tehát öt csoportra (foglalkoztatottak, munkanélküliek, regisztrált munkanélküliek, gyesen lévők, egyéb eltartottak) végeztük el. A becslésbe bevont népesség létszáma valamivel több, mint 4,8 millió fő, 1999-ben és 2000-

ben létszámuk durván azonos, és mintegy 1,2 százalékkal alacsonyabb, mint 1998-ban.

Az eredmények

A heti ledolgozni kívánt munkaidőt, valamint a munkakínálatot alkotó személyek számát rövid távon viszonylag rugalmatlannak tekinthetjük, ezért azt várjuk, hogy az effektív összmunkakínálat nagyjából azonos értékeket vesz fel mindhárom évben. A munkaerőpiaci élénkülés hatása várhatóan elsősorban az összmunkakínálat munkaerőpiaci státusok közötti ártrendeződésében mutatkozik meg. Az effektív munkakínálat a vizsgált időszakban összességében valóban nem változott jelentősen (8. táblázat): 1998-ban 195,1, 1999-ben 193,7, 2000-ben 195,8 millió óra.

8. táblázat: Az effektív munkakínálat, 1998–2000

| Megnevezés | | Heti munkaidő (óra) | Ezer fő | Millió óra |
|---------------|--------------------------|---------------------|---------|------------|
| 1998 | | | | |
| <i>Nő</i> | Foglalkoztatott | 37,9 | 1 639,8 | 62,1 |
| | Munkanélküli | 36,8 | 138,3 | 5,1 |
| | Regisztrált munkanélküli | 36,3 | 122,1 | 4,4 |
| | Gyes | 36,5 | 265,0 | 9,7 |
| | Egyéb eltartott | 35,4 | 265,0 | 9,4 |
| | Együtt | 37,3 | 2 430,2 | 90,7 |
| <i>Férfi</i> | Foglalkoztatott | 42,3 | 1 978,3 | 83,7 |
| | Munkanélküli | 42,1 | 208,4 | 8,8 |
| | Regisztrált munkanélküli | 42,0 | 128,9 | 5,4 |
| | Gyes | 42,4 | 4,0 | 0,2 |
| | Egyéb eltartott | 42,1 | 149,7 | 6,3 |
| | Együtt | 42,3 | 2 469,2 | 104,4 |
| <i>Együtt</i> | Foglalkoztatott | 40,3 | 3 618,0 | 145,8 |
| | Munkanélküli | 40,0 | 346,6 | 13,9 |
| | Regisztrált munkanélküli | 39,2 | 251,0 | 9,9 |
| | Gyes | 36,6 | 269,0 | 9,8 |
| | Egyéb eltartott | 37,8 | 414,7 | 15,7 |
| | Együtt | 40,4 | 4 899,4 | 195,1 |



| Megnevezés | | Heti munkaidő (óra) | Ezer fő | Millió óra |
|---------------|--------------------------|---------------------|---------|------------|
| 1999 | | | | |
| <i>Nő</i> | Foglalkoztatott | 38,9 | 1 695,9 | 65,9 |
| | Munkanélküli | 38,4 | 115,0 | 4,4 |
| | Regisztrált munkanélküli | 38,2 | 74,1 | 2,8 |
| | Gyes | 37,4 | 267,5 | 10,0 |
| | Egyéb eltartott | 37,1 | 239,4 | 8,9 |
| | Együtt | 38,5 | 2 391,8 | 92,0 |
| <i>Férfi</i> | Foglalkoztatott | 41,7 | 2 048,7 | 85,4 |
| | Munkanélküli | 41,2 | 186,6 | 7,7 |
| | Regisztrált munkanélküli | 40,8 | 81,1 | 3,3 |
| | Gyes | 41,1 | 3,6 | 0,1 |
| | Egyéb eltartott | 40,4 | 127,8 | 5,2 |
| | Együtt | 41,6 | 2 447,7 | 101,7 |
| <i>Együtt</i> | Foglalkoztatott | 40,4 | 3 744,5 | 151,3 |
| | Munkanélküli | 40,1 | 301,6 | 12,1 |
| | Regisztrált munkanélküli | 39,6 | 155,2 | 6,1 |
| | Gyes | 37,4 | 271,1 | 10,1 |
| | Egyéb eltartott | 38,3 | 367,1 | 14,1 |
| | Együtt | 40,0 | 4 839,5 | 193,7 |
| 2000 | | | | |
| <i>Nő</i> | Foglalkoztatott | 39,4 | 1 711,1 | 67,4 |
| | Munkanélküli | 39,3 | 104,7 | 4,1 |
| | Regisztrált munkanélküli | 39,2 | 67,5 | 2,6 |
| | Gyes | 39,0 | 276,9 | 10,8 |
| | Egyéb eltartott | 38,9 | 237,3 | 9,2 |
| | Együtt | 39,3 | 2 397,4 | 94,2 |
| <i>Férfi</i> | Foglalkoztatott | 41,6 | 2 066,9 | 86,0 |
| | Munkanélküli | 41,3 | 169,3 | 7,0 |
| | Regisztrált munkanélküli | 40,7 | 75,2 | 3,1 |
| | Gyes | 41,5 | 4,0 | 0,2 |
| | Egyéb eltartott | 40,5 | 132,1 | 5,3 |
| | Együtt | 41,5 | 2 447,5 | 101,6 |
| <i>Együtt</i> | Foglalkoztatott | 40,6 | 3 778,0 | 153,4 |
| | Munkanélküli | 40,6 | 274,0 | 11,1 |
| | Regisztrált munkanélküli | 40,0 | 142,7 | 5,7 |
| | Gyes | 39,1 | 280,9 | 11,0 |
| | Egyéb eltartott | 39,5 | 369,3 | 14,6 |
| | Együtt | 40,4 | 4 844,9 | 195,8 |

A munkaerőpiaci keresletélénkülés nem gyakorolt érdemleges hatást az átlagos heti munkaidőre sem; 1998-ban és 2000-ben átlagosan 40,4, 1999-ben 40,0 óra. Ezzel párhuzamosan az effektív munkakínálatként számba vett egyének létszáma 1998-ról 1999-re mintegy 60 ezer fővel csökkent, 2000-ben pedig 1999-hez képest lényegében nem változott. A létszám 1998-ról 1999-re megfigyelt mérséklődése részben demográfiai okokkal magyarázható, hiszen – mint láttuk – a 15–74 éves népesség létszáma csökkent. Részben pedig annak tudható be, hogy – a munkakínálati becslésben figyelmen kívül hagyott egyik csoport – a nappali tagozaton tanulók száma nőtt.

A férfiak összmunkakínálata minden évben meghaladja a nőkéét. A nők részesedése ugyanakkor valamelyest növekszik a vizsgált időszakban: 1998-ban 46,5 százalék, 1999-ben 47,5 százalék, 2000-ben 48,1 százalék. Ebben főként a férfiak mindhárom évben hosszabb, de csökkenő, illetve stagnáló, valamint a nők emelkedő heti munkaideje játszik szerepet. 1998-ban a férfiak átlagos heti munkaideje 42,3 óra, 1999-ben, illetve 2000-ben 41,6 és 41,5 óra, miközben a nők munkaideje 37,3 óráról előbb 38,5, majd 39,3 órára nőtt. A létszamarányok lényegében nem változnak; a nőké valamelyest alacsonyabb (49,4–50 százalék). 1998-ban az effektív munkakínálatot 2430 ezer nő és 2469 ezer férfi alkotja. A megfelelő értékek 1999-ben 2392 ezer és 2448 ezer, 2000-ben pedig 2397 ezer és 2448 ezer fő. Az átlagosnál alacsonyabb a női foglalkoztatottak összmunkakínálatból való részesedése a férfiakéhoz képest: 42–44 százalék között mozog.

A 9. táblázatban a három mutató dinamikáját mutatjuk be. 1998-hoz képest 1999-re és 2000-re az átlagos heti munkaidő 0,6, majd 1,5 százalékkal nőtt, az effektív munkakínálatot alkotó egyének létszáma 1,2, illetve 1,1 százalékkal csökkent. A két tényező hatására az összmunkaidő 1999-ben 0,7 százalékkal kevesebb, 2000-ben pedig 0,4 százalékkal több, mint az első időpontban.

A nők és a férfiak között azonban lényeges eltérések mutatkoznak. A nőknél a heti munkaidő növekszik (3,1 és 5,3 százalék), a létszám ennél kisebb mértékben csökken (1,6 és 1,3 százalék), ennek következtében összmunkakínálatuk emelkedik (1,5 és 3,9 százalék). A férfiaknál viszont csökken mind a heti munkaidő (1,7 és 1,8 százalék), mind a létszám (0,9 és 0,9 százalék), így az összmunkakínálat is mérséklődött (2,6 és 2,7 százalék).

Jelentős változásokat találunk, ha e három mutató változását az egyes munkaerőpiaci státusokon belül vizsgáljuk. Itt azt várhatjuk, hogy a heti munkaidő ugyanabban az irányban változik, mint amit az összes egyénre, illetve a férfiakra és a nőkre külön-külön átlagosan mértünk, ugyanakkor az egyes munkaerőpiaci csoportok létszáma – a munkaerőpiaci kereslet élénkülésének hatására – viszonylag dinamikusan nő vagy csökken, így a csoportok összmunkakínálatában is érzékelhető változások tapasztalhatók. A foglalkoztatottak létszáma 1998-hoz képest mind a két évben érzékelhető-

en: 3,5, majd 4,4 százalékkal – továbbá a nők és a férfiak körében hasonló mértékben – nőtt. Összességében a foglalkoztatottak heti munkaideje is nőtt, ezen belül a nőké az átlagosnál gyorsabban, a férfiaké pedig csökkent. A férfiak munkaidő-csökkenésének munkakínálatot mérséklő hatását azonban ellensúlyozza a létszámnövekedésük, így mind a férfiak, mind a nők körében (és természetesen összességében is) a foglalkoztatottak összmunkakínálata emelkedett. 1998-ról 1999-re a foglalkoztatott nők összmunkakínálata 6,2, 2000-re pedig 8,6 százalékkal emelkedett. A férfiak megfelelő értékei lényegesen alacsonyabbak (2,0 és 2,7 százalék), ennek eredményeként az összes foglalkoztatott összmunkakínálata 3,8, majd 5,2 százalékkal magasabb a bázisév értékénél.

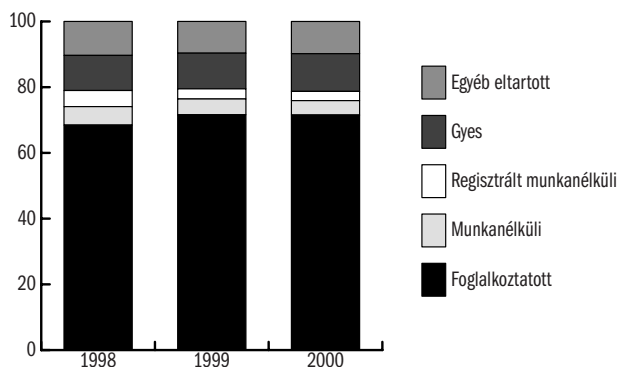
9. táblázat: Az effektív munkakínálat változása (1998=100)

| | Heti munkaidő | | Létszám | | Összmunkakínálat | |
|---------------------------------|---------------|------|---------|-------|------------------|-------|
| | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 |
| <i>Foglalkoztatott</i> | | | | | | |
| Nő | 2,6 | 4,0 | 3,4 | 4,3 | 6,2 | 8,6 |
| Férfi | -1,5 | -1,7 | 3,6 | 4,5 | 2,0 | 2,7 |
| Együtt | 0,3 | 0,8 | 3,5 | 4,4 | 3,8 | 5,2 |
| <i>Munkanélküli</i> | | | | | | |
| Nő | 4,2 | 6,7 | -16,8 | -24,3 | -13,3 | -19,2 |
| Férfi | -4,8 | -1,9 | -10,4 | -18,7 | -12,5 | -20,3 |
| Együtt | 0,9 | 1,3 | -13,0 | -21,0 | -12,8 | -19,9 |
| <i>Regisztrált munkanélküli</i> | | | | | | |
| Nő | 5,1 | 7,9 | -39,3 | -44,7 | -36,3 | -40,3 |
| Férfi | -2,8 | -3,0 | -37,1 | -41,6 | -38,9 | -43,4 |
| Együtt | 0,9 | 2,1 | -38,2 | -43,1 | -37,7 | -42,0 |
| <i>Gyes</i> | | | | | | |
| Nő | 2,3 | 6,9 | 0,9 | 4,5 | 3,2 | 11,7 |
| Férfi | -3,0 | -2,1 | -10,4 | -0,2 | -13,1 | -2,3 |
| Együtt | 1,3 | 4,5 | 0,8 | 4,4 | 2,9 | 11,4 |
| <i>Egyéb eltartott</i> | | | | | | |
| Nő | 5,0 | 10,1 | -9,7 | -10,5 | -5,1 | -1,4 |
| Férfi | -4,0 | -3,9 | -14,7 | -11,8 | -18,1 | -15,2 |
| Együtt | 1,3 | 4,5 | -11,5 | -10,9 | -10,3 | -6,9 |
| <i>Együtt</i> | | | | | | |
| Nő | 3,1 | 5,3 | -1,6 | -1,3 | 1,5 | 3,9 |
| Férfi | -1,7 | -1,8 | -0,9 | -0,9 | -2,6 | -2,7 |
| Együtt | 0,6 | 1,5 | -1,2 | -1,1 | -0,7 | 0,4 |

A gyesen lévők kivételével a többi csoport létszáma mindkét évben és mindkét nem esetében érzékelhetően, időnként nagyon nagymértékben csökkent. A munkanélküliek létszáma 2000-ben már 21 százalékkal maradt el az 1998-ban mért létszámtól; ezen belül a nőknél dinamikusabb csökkenést találunk, mint a férfiaknál. A regisztrált munkanélküliek száma még ennél is nagyobb mértékben esett; 1999-ben 38,2, 2000-ben pedig 43,1 százalékkal kisebb értékeket találunk, mint 1998-ban. A regisztrált munkanélküli nők létszáma ebben a csoportban is gyorsabban csökkent, mint a férfiaké. A legkevésbé gyors, de érzékelhető csökkenés figyelhető meg az egyéb eltartottaknál; létszámuk átlagosan 11 százalékkal alacsonyabb 1999-ben és 2000-ben a bázisévi létszámnál. A férfiak létszáma mindkét évben valamivel gyorsabban csökkent, mint a nőké. A létszámcsökkenés hatására e csoportok összmunkakínálata is igen gyorsan mérséklődött. 2000-ben a munkanélküliek effektív munkakínálata 20, a regisztrált munkanélkülieké 42, az egyéb eltartottaké mintegy 7 százalékkal alacsonyabb, mint 1998-ban.

A fenti változások következtében valamelyest átalakult a munkakínálat szerkezete is (10. táblázat). Minthogy a heti munkaidő viszonylag rugalmatlan, ezért a munkakínálat munkaerőpiaci státusz szerinti megoszlása nagyjából azonos képet mutat akár létszámban, akár összmunkaidőben mérjük. Az 28–30. ábra az összmunkaidőben mért munkakínálat megoszlását láthatjuk a nők (28. ábra) és a férfiak (29. ábra) körében, majd 30. ábrán a két nem együttes megoszlását vehetjük szemügyre.

28. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, nők

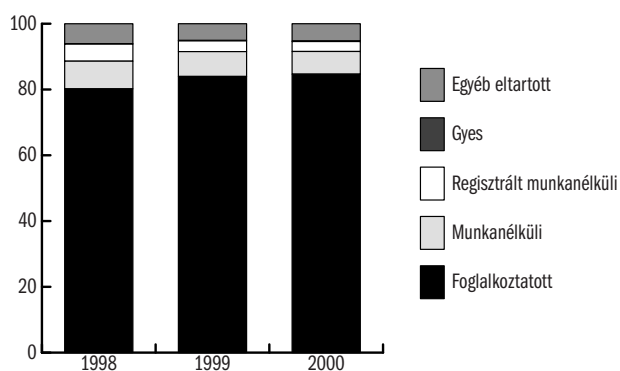


Mindenekelőtt feltűnő a nemek közti megoszláskülönbség. A férfi foglalkoztatottak munkakínálata minden évben nagyobb arányt képvisel, mint a női foglalkoztatottaké. A munkanélküliek esetében ennek éppen az ellenkezőjét látjuk, a regisztrált munkanélkülieknél nincsenek lényeges nemek közötti különbségek, végül a gyesen lévők és az egyéb eltartottak effektív munkakínálata a nők összmunkakínálatának nagyobb hányadát teszi ki, mint amekkorát a férfiaknál láthatunk.

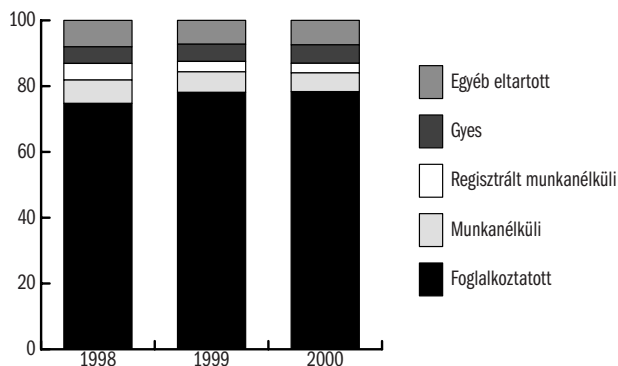
10. táblázat: Az effektív munkakínálat százalékos megoszlása nemek és munkaerőpiaci státus szerint

| | Heti munkaidő | | Létszám | | Összmunkakínálat | |
|--------------------------|---------------|-------|---------|-------|------------------|-------|
| | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 | 1999 | 2000 |
| <i>Nő</i> | | | | | | |
| Foglalkoztatott | 67,5 | 70,9 | 71,4 | 68,5 | 71,6 | 71,5 |
| Munkanélküli | 5,7 | 4,8 | 4,4 | 5,6 | 4,8 | 4,4 |
| Regisztrált munkanélküli | 5,0 | 3,1 | 2,8 | 4,9 | 3,1 | 2,8 |
| Gyes | 10,9 | 11,2 | 11,5 | 10,7 | 10,9 | 11,5 |
| Egyéb eltartott | 10,9 | 10,0 | 9,9 | 10,3 | 9,7 | 9,8 |
| Együtt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Férfi</i> | | | | | | |
| Foglalkoztatott | 80,1 | 83,7 | 84,5 | 80,2 | 84,0 | 84,7 |
| Munkanélküli | 8,4 | 7,6 | 6,9 | 8,4 | 7,6 | 6,9 |
| Regisztrált munkanélküli | 5,2 | 3,3 | 3,1 | 5,2 | 3,3 | 3,0 |
| Gyes | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| Egyéb eltartott | 6,1 | 5,2 | 5,4 | 6,0 | 5,1 | 5,3 |
| Együtt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| <i>Együtt</i> | | | | | | |
| Foglalkoztatott | 73,8 | 77,4 | 78,0 | 74,7 | 78,1 | 78,3 |
| Munkanélküli | 7,1 | 6,2 | 5,7 | 7,1 | 6,2 | 5,7 |
| Regisztrált munkanélküli | 5,1 | 3,2 | 2,9 | 5,1 | 3,2 | 2,9 |
| Gyes | 5,5 | 5,6 | 5,8 | 5,0 | 5,2 | 5,6 |
| Egyéb eltartott | 8,5 | 7,6 | 7,6 | 8,0 | 7,3 | 7,5 |
| Együtt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

29. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, férfiak



30. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, nők és férfiak együtt



Másodszor, mind a férfiak, mind a nők esetében a foglalkoztatottak összmunkakínálatának aránya növekszik az időben, s a növekedés lényegében 1999-ben következik be. A munkanélküliek és a regisztrált munkanélküliek részesedése mindkét nemnél csökken. A gyesen lévők és az egyéb eltartottaké viszont lényegében változatlan.

Látható tehát, hogy a munkakínálat szerkezetének átrendeződése olyan módon ment végbe, hogy a foglalkoztatottnál megfigyelt növekedés a két munkanélküli-csoport részarányának rovására történt.

Összefoglalás

Megbecsültük a 15–74 éves népesség munkakínálatát a KSH munkaerő-felvétele 1998., 1999. és 2000. évi első negyedévi hullámainak felhasználásával. A számításokban az egyéni munkakínálati modellek logikájából indultunk ki, s ennek megfelelően kísérletet tettünk a meg nem figyelt munkakínálat becslésére, valamint a megfigyelt munkakínálatban mutatkozó szelekciós torzítás kiszűrésére.

Az egyének munkakínálatát heti ledolgozni kívánt munkaidőben mértük, az összmunkakínálat pedig a heti ledolgozni kívánt munkaidő és az effektív munkakínálatot alkotó személyek számának szorzataként állt elő.

A becslést férfiakra és nőkre külön-külön is elvégeztük, továbbá öt munkaerőpiaci státust különböztettünk meg: ILO–OECD-foglalkoztatottakat, ILO–OECD-munkanélkülieket, regisztrált munkanélkülieket, gyesen/gyeden/gyeten lévőket, végül egyéb eltartottakat.

Az effektív összmunkakínálat a vizsgált időszakban összességében nem változott jelentősen: 1998-ban 195,1, 1999-ben 193,7, 2000-ben 195,8 millió óra volt. Hasonlóképpen stabilnak bizonyult a heti ledolgozni kívánt munkaidő: 40–40,4 óra. Az effektív munkakínálatot alkotó személyek száma viszont – részben demográfiai okokból – 1998-ról 1999-re mintegy 60 ezer fővel csökkent.

A nők és a férfiak között lényeges eltérések mutatkoztak. A nők esetében a heti munkaidő nőtt, a létszám ennél kisebb mértékben csökkent, ezért összmunkakínálatuk emelkedett. A férfiaknál mind a heti munkaidő, mind a létszám csökkent, így összmunkakínálatuk is mérséklődött.

Jelentős változásokat találtunk az effektív munkakínálat egyes munkaerőpiaci státusokon belüli alakulásában. A foglalkoztatottak létszáma mind a két évben érzékelhetően (3,5, majd 4,4 százalékkal) – továbbá a nők és a férfiak körében hasonló mértékben – nőtt. Összmunkakínálatuk ugyancsak növekedett. 1998-ról 1999-re a foglalkoztatott nők összmunkakínálata 6,2, 2000-re pedig 8,6 százalékkal emelkedett. A férfiak értékei alacsonyabbak (2,0 és 2,7 százalék), ennek eredményeként az összes foglalkoztatott összmunkakínálata 3,8, majd 5,2 százalékkal magasabb a bázisév értékénél. A többi csoport létszáma mindkét évben és mindkét nem esetében érzékelhetően, időnként nagyon nagy mértékben csökkent. A munkanélküliek létszáma 2000-ben már 21 százalékkal maradt el az 1998-ban mért létszámtól; ezen belül a nőknél erőteljesebb csökkenést találunk, mint a férfiaknál. A regisztrált munkanélküliek száma még ennél is nagyobb mértékben esett; 1999-ben 38,2, 2000-ben pedig 43,1 százalékkal kisebb értékeket találunk, mint 1998-ban. A regisztrált munkanélküli nők létszáma ebben a csoportban is gyorsabban csökkent, mint a férfiaké. A legkevésbé gyors, de érzékelhető csökkenés figyelhető meg az egyéb eltartottaknál; létszámuk átlagosan 11 százalékkal alacsonyabb 1999-ben és 2000-ben a bázisévi létszámnál. A férfiak létszáma mindkét évben valamivel gyorsabban csökkent, mint a nőké. A létszámcsökkenés hatására e csoportok összmunkakínálata is igen gyorsan mérséklődött. 2000-ben a munkanélküliek effektív munkakínálata 20, a regisztrált munkanélkülieké 42, az egyéb eltartottaké mintegy 7 százalékkal alacsonyabb, mint 1998-ban.

A fenti változások következtében valamelyest átalakult a munkakínálat szerkezete is. Ez olyan módon ment végbe, hogy a foglalkoztatottaknál megfigyelt növekedés a két munkanélküli-csoport részarányának rovására történt.

3.5. A nő–férfi munkakínálati különbségek tényezőkre bontása

GALASI PÉTER

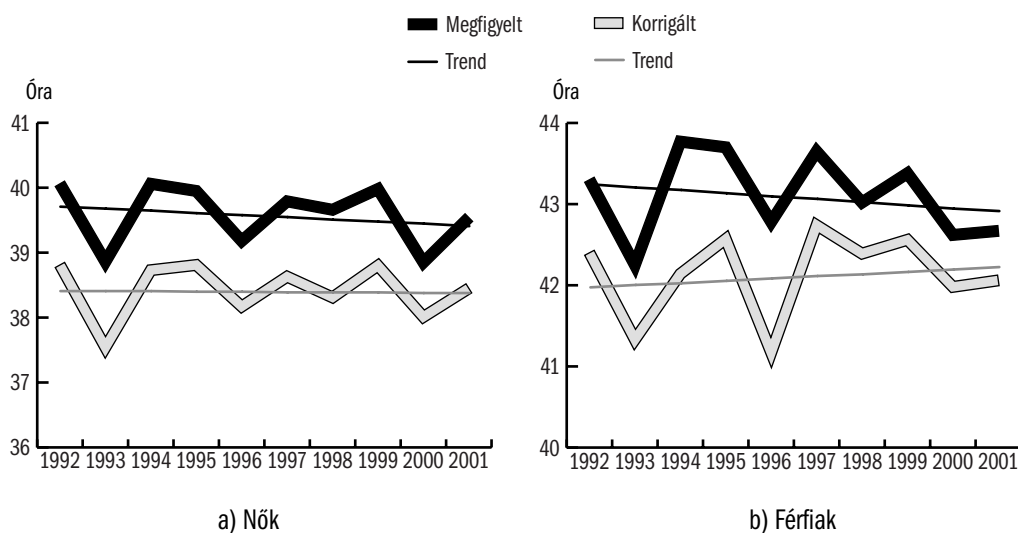
Annak ellenére, hogy – mint láttuk – a megfigyelt heti munkaidő alapján nemigen bontakozott ki határozott időbeli trend, a heti munkaidő viszonylag szűk határok között ingadozik az időben, illetve a férfiak minden évben átlagosan hosszabb munkaidővel rendelkeznek, mint a nők, lehetséges, hogy a gazdaság átalakulásának hatására a munkaidő hosszát befolyásoló tényezők erőssége és hatásiránya megváltozott. Ezért nem haszontalan a nők és a férfiak munkaidejében mutatkozó különbségekre ható változók időbeli alakulását szemügyre venni. Ebben a pontban éppen erre teszünk kísérletet a KSH munkaerő-felmérésének 1992–2001 első negyedévi adatain többvál-

tozós regressziós elemzések felhasználásával. Az alábbiakban a nők és a férfiak munkaidejének különbségeit meghatározó tényezőket vizsgáljuk meg a két nem átlagos munkaidő-különbségeinek évenkénti tényezőkre bontásának segítségével.

Minden évre és a két nemre külön-külön munkaóra-egyenleteket futtatunk le. A munkakínálati elemzésekben gyakran használatos korrekciós technika alkalmazásával egyrészt a regressziós együtthatókból kiszűrtük az úgynevezett szelekciós torzítást (*Heckman*, 1979), majd az egyenletek ilyen módon korrigált paramétereit, valamint a változóátlagokat felhasználva megvizsgáltuk, mely tényezők, milyen irányban és mértékben befolyásolják a nemek közötti munkaidő különbségeit.

A szelekciós torzítás jelenléte azon a feltevésen alapul, hogy a megfigyelt és a ledolgozni kívánt munkaidő, tehát a megfigyelt és a „tényleges” munkakínálat szisztematikusan különbözik egymástól, mert az alacsony munkakínálattal jellemezhető egyének egy része nem áll munkába – megfigyelt munkakínálatuk emiatt zérus –, és ezért ha a munkakínálatot a megfigyelt munkaidő alapján becsüljük meg, akkor a becslés felfele torzít, túlbecsüljük a „tényleges” munkakínálatot. A torzításnak a vizsgált időszakban az ad különös hangsúlyt, hogy a transzformációs válság időszakában (mondjuk a kilencvenes évek első felében) feltehetően nagyobb a mértéke, mint a gazdasági fellendülés időszakában. Az egész periódusra nézve tehát korrekció hiányában a felülbecslés mértéke is változhat. Amint ez a 31. ábrából jól látható, a megfigyelt és a korrigált munkakínálat mindkét nem esetében és minden évben különbözik egymástól, továbbá a megfigyelt kínálat valóban magasabb, mint a korrigált kínálat.

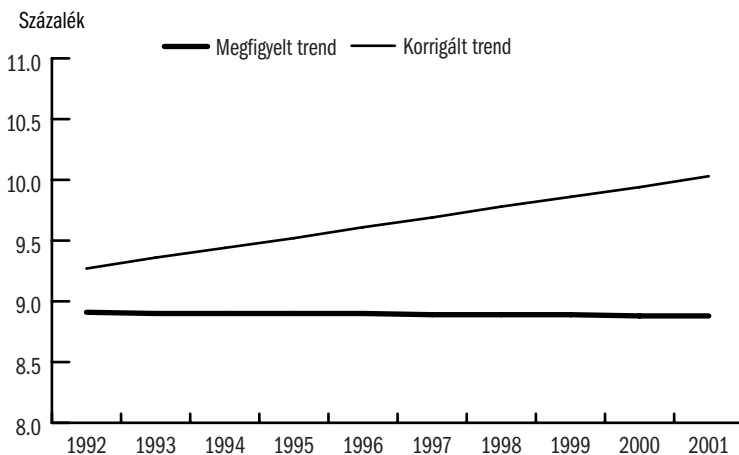
31. ábra: Megfigyelt és korrigált munkakínálat, 1992–2001 (óra)



A 31. ábra mindkét részében mind a korrigált, mind a megfigyelt kínálatra egy-egy lineáris trendet is illesztettünk, amiből látható, hogy a megfigyelt és a korrigált munkakínálat közötti különbség mindkét nem esetében csökken. Ez arra utal, hogy a transzformációs válság lezajlása után, illetve a gazdasági fellendülés folyamán a munkaerőpiaci szelekció és ezért a munkakínálat szelekciós torzítása is mérséklődik. A változás a férfiaknál jelentősebb. Miközben a megfigyelt munkakínálat trendje a férfiak esetében csökkenő, tehát ha csak a megfigyelt munkaórákat vizsgáljuk, munkakínálati csökkenést tapasztalunk, a korrigált trend növekvő, a korrigált (a „tényleges”) munkakínálat növekszik az időben. Nőknél a korrigált trend csaknem vízszintes, a korrigált munkakínálat tehát nagyjából változatlan trend körül ingadozik. Ez azt jelenti, hogy a nőket teljesen merev munkakínálati alkalmazkodás jellemzi, kínálatuk független a gazdaságban, illetve a munkaerőpiacon végbe menő konjunkturális változásoktól. A férfiak esetében a gazdasági fellendülés munkakínálat-növekedéssel jár együtt.

További információkhoz jutunk, ha a férfiak és a nők megfigyelt és korrigált munkaidő-hányadosának trendjeit rajzoljuk fel, amelyeken azt láthatjuk, hogy az adott időszak egyes éveiben hány százalékkal nagyobb a férfiak munkakínálata korrigált, illetve megfigyelt kínálatban mérve. A 32. ábráról leolvasható, hogy a megfigyelt munkakínálat-hányadosok trendje mindvégig a korrigált alatt halad, tehát a megfigyelt munkakínálat a férfiak és a nők közötti munkakínálati eltérést a „ténylegesnél” kisebbnek tűnieti fel.

32. ábra: Férfi-nő megfigyelt és korrigált munkaidő-hányadosok trendjei (százalék)



Az is látható továbbá, hogy a megfigyelt munkakínálatot vizsgálva, a nemek közötti különbség az időben változatlan, korrigált munkakínálatban mérve pedig a férfiak munkakínálati előnye az időben lassan növekszik. A férfiak „tényleges” relatív munkakínálata a vizsgált időszakban egyre nagyobb, ami abból adódik, hogy – mint láttuk – a nők munkakínálati alkalmazkodása teljesen merev, a férfiaké viszont a fellendüléssel párhuzamosan növekszik.

A munkakínálati különbségeket meghatározó tényezők közül – a korrigált munkakínálati becslések felhasználásával – négyet vizsgálunk meg közelebbről, a családi állapot, a gyerekszám, az életciklus, valamint az iskolázottság hatását. Az alkalmazott tényezőkre bontási módszer a lineáris regressziónak azt a tulajdonságát használja ki, hogy a becslőfüggvény a feltételes átlagok függvénye. Ez esetünkben azt jelenti, hogy a nők, illetve a férfiak átlagos (korrigált) munkaideje a regressziós paraméterek változóátlagokkal megszorított értékeinek összege.⁹ Ennek megfelelően az átlagos nő–férfi munkakínálati különbségek két tényezőre bonthatók fel: a paraméter- és az összetételhatásra.¹⁰ Az összetételhatás azt mutatja meg, hogy mekkora a két nem munkakínálatában megfigyelhető különbségnek az a része, ami abból adódik, hogy a férfiak és a nők átlagos összetétele eltérő (mondjuk, a nők átlagosan iskolázottabbak, mint a férfiak). A paraméterhatás révén arra kapunk választ, hogy adott (rögzített) összetétel mellett adott jellemző nagyobb vagy kisebb munkakínálat-növekedést vagy -csökkenést idéz elő egyik vagy másik nemnél. Ha – mondjuk – adott iskolai végzettségre mindkét nem esetében pozitív együtthatókat becsültünk, és a férfiak együtthatója nagyobb, mint a nőké, akkor ez azt jelenti, hogy adott iskolai végzettség mellett a férfiak munkakínálata nagyobb. A paraméterek különbségeiből fakadó nemek közötti munkakínálati eltérések értelmezése nem mindig egyszerű. Ha kínálati oldalról vizsgáljuk a problémát, akkor a paraméterek eltérései számos esetben visszavezethetők a férfiak és a nők háztartási munkamegosztásban elfoglalt helyzetének különbségeire (a nők munkatevékenységében a háztartással és a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok nagyobb súlyt kapnak). Ez pedig összefügghet azzal, hogy a nők a nem fizetett munkában termelékenyebbek, mint a férfiak, azaz egységnyi munkaidő alatt több jószágot, illetve szolgáltatást képesek előállítani.

A paraméter-, valamint az összetételhatás pozitív és negatív is lehet, az első esetben a hatás azt jelzi, hogy az adott tényező a férfiaknál, a második esetben azt, hogy az adott tényező a nőknél idéz elő magasabb munkakínálatot. Az egyes hatásokat százalékos formában fejeztük ki; az összes munkaóra-különbséget 100-nak tekintve.

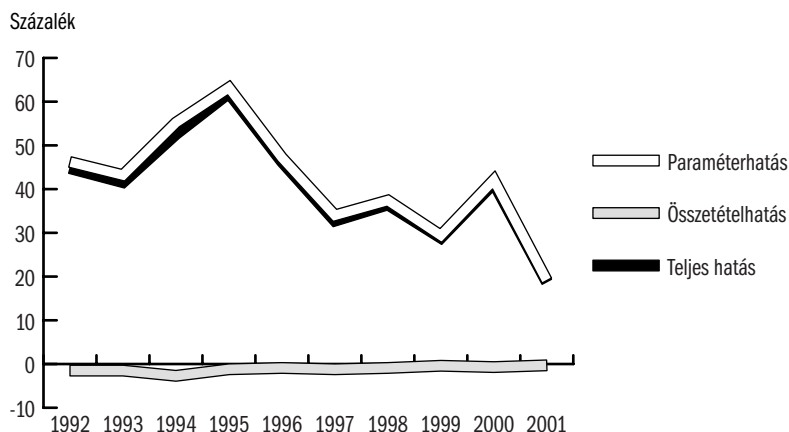
Tekintsük először azt a két egyéni jellegzetességet, amelyeknek a hatásai legközvetlenebbül függhetnek össze a nemek közötti családi munkamegosztással. Ez a családi állapot és a gyermekek száma.

9 $H = \sum \beta X$, ahol H az átlagos munkaidő, β -k regressziós paraméterek, és az X -ek az adott változók adott csoportra jellemző átlagos értékei.

10 $H_M - H_F = \sum \beta_M X_M - \sum \beta_F X_F = \sum \beta_F (X_M - X_F) + \sum X_M (\beta_M - \beta_F)$, ahol M és F a férfiakat, illetve a nőket jelöli. A jobb oldal első tagja az összetétel-, a második a paraméterhatás.

A nemek közötti munkakínálati különbségek a legplasztikusabban a házasság befolyásolja. Ha a házasság következtében a nők munkatevékenységében a nem fizetett (háztartási) munka jelentősége nő, ugyanakkor a férfiaknál megnövekszik a fizetett munka fontossága, akkor ennek jelentős munkakínálat-különbségben kell megjelennie. Adatainkból valóban ez rajzolódik ki. Az átlagos házasság férfi és nő – az egyéb különbségeket kiszűrve – munkakínálata jelentősen eltér. A házasság férfiak munkakínálata lényegesen nagyobb, mint a házasság nőké, az együttes hatás (összetétel- és paraméterhatás együtt) a férfiak és a nők munkakínálati különbségeinek jelentős részét, 19–62 százalékat teszi ki (lásd 33. ábra) Ennek is döntő hányada a paraméterek különbségeinek tudható be; a házasság a férfiak munkakínálatát növeli, a nőkéét csökkenti – vélhetőleg a munkaidő-allokáció házassággal együtt járó változása következtében. Ugyanakkor ez a hatás 1995 után mérséklődik. Míg 1995-ben 62, 2001-ben már csupán 19 százalékat tesz ki. Ez arra utal, hogy a házasság egyre egyenlőbb nemek közötti munkamegosztás mellett valósul meg, tehát önmagában ez a tényező egyre kevesebbet magyaráz meg a nők és a férfiak (fizetett) munkakínálatának eltéréseiből.

33. ábra: A házasság hatása (százalék)

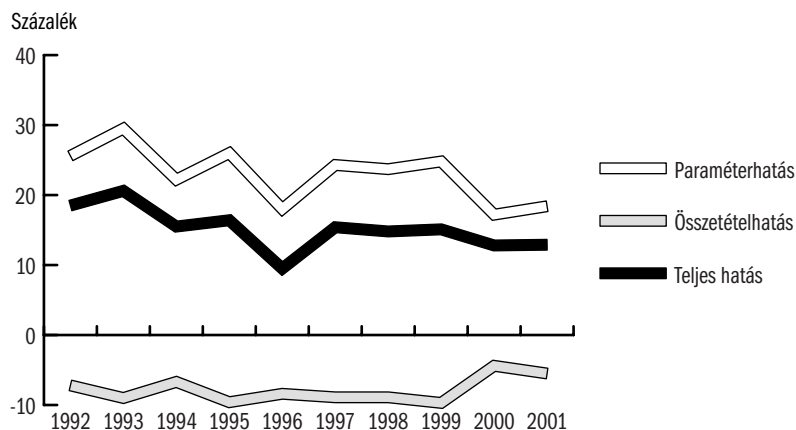


A 34. ábrán a másik viszonylag egyszerűen értelmezhető változónak – 0–14 éves gyermekek száma – tulajdonítható hatások szerepelnek.

A teljes hatás (paraméter- és összetételhatás együtt) mintegy 13–19 százaléki férfi előnyt mutat, ami a pozitív és erős paraméterhatásnak tudható be. A gyermekek száma – ha csak ez a tényező befolyásolná a nemek munkakínálati különbségeit – 18–30 százalékkal növelné a férfiak javára mutatkozó munkakínálat-eltéréseket. Ez abból adódik, hogy a gyermekek jelenléte csökkenti a nők és növeli a férfiak munkakínálatát. E hatás mö-

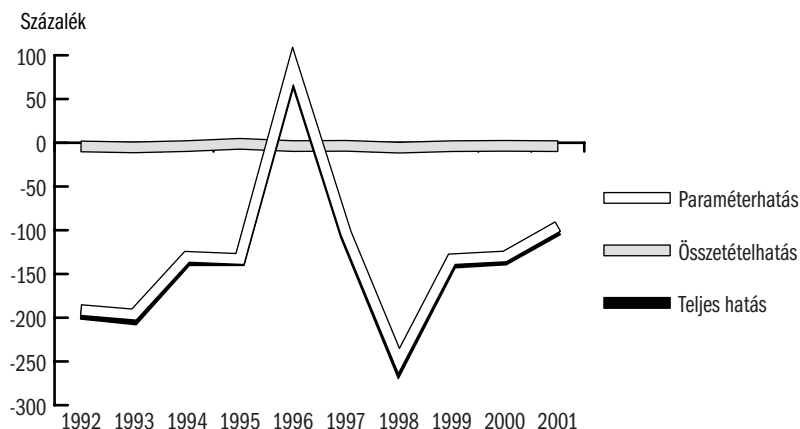
gött ismét a nemek közötti munkamegosztás sajátosságait fedezhetjük fel, jelesen, hogy a férfiak fizetett munkakínálata növekszik, ha a háztartásban gyermekek vannak jelent, mert a gyermekek eltartása inkább a férfiakra hárul, a nők munkakínálatára viszont ez a tényező mérséklően hat mert a gyermekek nevelését/gondozását, valamint az ehhez kapcsolódó háztartási tevékenységeket inkább nők végzik. A hatásnak ráadásul nincs érzékelhető időbeli trendje, tehát – legalábbis a vizsgált időszakban – nem figyelhetünk meg változásokat a nemek közötti munkamegosztásban.

34. ábra: A gyermekszám hatása (százalék)



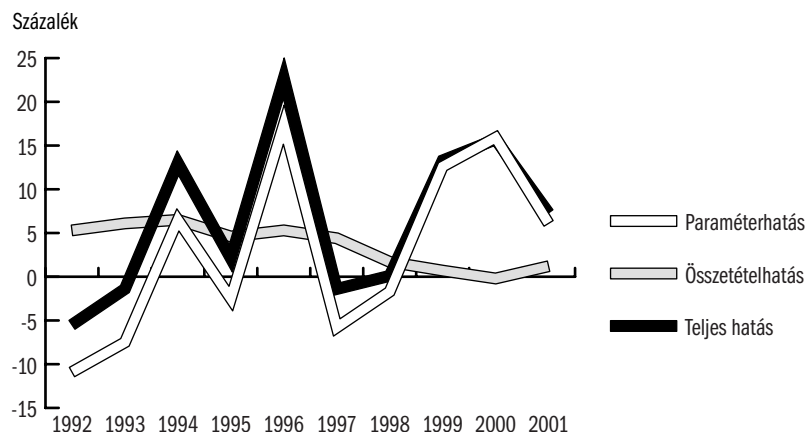
A másik két jellemző (életkor és iskolai végzettség) összetétel- és paraméterhatásainak alakulása is arra utal, hogy a férfiak és a nők jellemzői közül a munkakínálati különbségeket jelentős mértékben a nemek közötti munkamegosztás határozza meg. Egyértelműen erre utal az életciklushatás (35. ábra). Az összh hatás egy kivételével minden évben negatív, az összetételhatás gyakorlatilag zérus, az összhatást ezért lényegében csak az igen erőteljes – 100–250 százalék között mozgó – paraméterhatás befolyásolja. Az erős negatív hatás azt jelenti, hogy ha a nemek közötti munkakínálati különbségek alakulását csak az életkor befolyásolná, akkor a nők munkakínálata lényegesen (az aktuálisan megfigyelt különbségnél 100–250 százalékkal) nagyobb lenne, mint a férfiaké, mert bármely életkor mellett többet kívánnának dolgozni. Ha ezt az eredményt összekapcsoljuk a két korábban vizsgált hatással, akkor azt mondhatjuk, hogy ha a nők munkakínálati magatartásának alakulásából a házasság és a gyerekszám hatását kiszűrjük, akkor a nők bármely életkor mellett nagyobb munkakínálattal rendelkeznek, mint a férfiak.

35. ábra: Életcikushatás (százalék)



Az iskolázottság hatása az életkorénál lényegesen gyengébb (36. ábra), előjele változó. Az összetételhatás gyenge, pozitív, az időben előre haladva zérus felé tart. Ennek oka, hogy a férfiak és a nők iskolai végzettségi összetétele egyre hasonlóbb, ezért a nemek közötti iskolázottsági különbségek csekély és csökkenő munkakínálati különbségeket eredményeznek. A paraméterhatás is csekély, és egyes években pozitív, más években negatív. Ez arra utal, hogy adott iskolázottságú férfiak és nők munkakínálata nem különbözik egymástól érdemlegesen, ha – ismétljük meg – a nemek közötti munkamegosztás hatását kiszűrjük.

36. ábra: Az iskolázottság hatása (százalék)



HIVATKOZÁSOK

- APPS, P. F.–REES, R. (1988): Taxation and the Household. *Journal of Public Economics*, Vol. 35. 155–168. o.
- APPS, P. F.–REES, R. (1997): Collective Labor Supply and Household Production. *Journal of Political Economy*, Vol. 105. 178–190. o.
- ASHENFELTER, O.–LAYARD, R. (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. I. North-Holland, Amsterdam, 103–204. o.
- BECKER, G. S. (1965): A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, 75. évf. 493–517. o.
- BECKER, G. S. (1975): *Human Capital*. University of Chicago Press, Chicago.
- BLINDER, A. S. (1973): Wage discrimination: reduced form and structural variables. *Journal of Human Resources*, 8. évf. 436–455. o.
- COGAN, J. F. (1980): Labor Supply with Fixed Costs of Entry. Megjelent: SMITH, J. P. (szerk.): *Female Labor Supply: Theory and Estimation*. Princeton University Press, Princeton, 327–364. o.
- GÁBOR R. ISTVÁN–NAGY GYULA (szerk.) (2001): Közelkép. Munkanélküliek jövedelemtámogatása. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2000*, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- GALASI PÉTER (2000): Szelekciós torzítás: hatás a férfi–női kereseti különbségre. Megjelent: FAZEKAS KÁROLY (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, 2000*. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA (1999): Outflows from insured unemployment in Hungary. *Budapest Working Papers on the Labour Market*, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences and Department of Human Resources, Budapest University of Economics, Budapest.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA (2001): A fizetett és nem fizetett munka értéke. *Munkaügyi Szemle*, XLV. évf., 3. sz., 23–28. o.
- GRONAU, R. (1977): Leisure, home production and work – the theory of the allocation of time revisited. *Journal of Political Economy*, 85. évf. 6. sz. 1099–1123. o.
- GRONAU, R. (1986): Home Production. A Survey. Megjelent: ASHENFELTER, O.–LAYARD, R. (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. I. North-Holland, Amsterdam, 273–304. o.
- HECKMAN, J. (1979): Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47. 153–161. o.
- KERTESI GÁBOR (1994): Cigányok a munkaerőpiacon. *Közgazdasági Szemle*, 11. sz., 991–1023. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996. A bérszerkezet átalakulása Magyarországon, I. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz., 612–634. o.
- KILLINGSWORTH, M. R. (1983): *Labor Supply*. Cambridge University Press, Cambridge.
- KILLINGSWORTH, M. R.–HECKMAN, J. J. (1986): Female Labor Supply: A Survey. Megjelent: KÖLLŐ JÁNOS–NAGY GYULA (1995): *Bérek a munkanélküliség előtt és után*. *Közgazdasági Szemle*, 4. sz., 325–357. o.
- KSH (1999): *A munkaerő-felmérés idősorai, 1992–1998*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- MINCER, J. (1974): *School, Experience and Earnings*, NBER, New York.
- NAGY GYULA (2000): A nők munkaerőpiaci helyzete Magyarországon, Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- NAGY GYULA (2001): A nők gazdasági aktivitása és foglalkoztatottsága, *Statisztikai Szemle*, 79. évf. 35–55. o.
- OAXACA, R. L. (1973): Male-female wage differentials in urban labour markets, *International Economic Review*, 14. évf. 693–709. o.
- OECD (1999): *Employment Outlook*. OECD, Párizs.
- OECD (1998): Working hours: latest trends and policy initiatives. *Employment Outlook*, Párizs, 5. fejezet.
- OECD (2001): *Statistical Annex. Employment Outlook*, Párizs, 224. o.
- PENCARVEL, J. (1986): Labor Supply of Men: A Survey. Megjelent: ASHENFELTER, O.–LAYARD, R. (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. Vol. I. North-Holland, Amsterdam, 3–102. o.
- PHELPS, E. S. (1972): The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62. évf. 659–669. o.
- SIK ENDRE–SZÉP KATALIN (2000): A háztartási termelés pénzértéke. *Tárki Társadalompolitikai Tanulmányok*, 21. sz. Tárki, Budapest.
- SOLBERG, E. J.–WONG, D. C. (1992): Family Time Use: Leisure, Home Production, Market Work and Work Related Travel. *Journal of Human Resources*, Vol. XVII. No. 3. 485–510. o.

II. MUNKAERŐ-KERESLET

1. BEVEZETÉS

KÖRÖSI GÁBOR

A kereslet alakulásának vizsgálata a kínálatéval azonos jelentőségű a munkagazdaságtanban. A két oldal elemzésének eszközei azonban lényegesen eltérnek egymástól: míg a kínálati oldal esetében természetesen az állást kereső egyén jellemzőit és viselkedési szabályosságait elemezzük, a keresletet a vállalkozások, vállalatok és a kormányzati szervek munkapiaci viselkedése határozza meg. Ennek következtében más jellegű információkra és elemzési módszerekre van szükség, mint a kínálatot meghatározó tényezők elemzésekor.

Célszerű a vizsgálat körét az említettél szűkebbre szabni. A közsférában foglalkoztatottak száma az elmúlt évtizedben lényegében változatlan maradt; voltak ugyan kisebb-nagyobb ingadozások, de összességében nagyjából 800 ezer fő dolgozott tágon definiált közalkalmazottként.¹ A gazdasági válság természetesen a munkaerőpiacnak ezt a szegmensét sem hagyta érintetlenül, de itt a foglalkoztatási szintbeli alkalmazkodás helyett szinte kizárólag (reál)béralkalmazkodást találunk.

Az átalakulási válság a kilencvenes évek elején ugyan a versenyszférában is jelentős béralkalmazkodással járt, de a munkaerőpiac leglátványosabb folyamata a vállalati sférában alkalmazottak számának drasztikus csökkenése volt. Ez okozta a foglalkoztatottságnak az Előszó *1. ábráján* megfigyelhető zuhanásszerű esését. A kilencvenes évek elején a szocializmusra jellemző túlfoglalkoztatás leépülése egybeesett a liberalizáció következtében felerősödő piaci verseny és a KGST megszűnése nyomán bekövetkező piacvesztéssel és az ezek következtében kialakuló csődhullámmal. A munkaerő-kereslet elemzését ezért a némileg kaotikus munkapiaci folyamatok végével, 1992-vel kezdjük.

A vállalatok munkaerő-keresletének vizsgálata alapvetően a cégek éves mérlegbeszámolóiban közölt adatokon alapul. Ez határokat szab az elemző munka nyomán levonható következtések körének: a gyakorlatban csak a

¹ Az állami vagy önkormányzati tulajdonú gazdálkodó szervezetek (például posta, MÁV) foglalkoztatottjai nélkül, de az alapítványi iskolákat és kórházakat az egyszerűség kedvéért beleszámolva.

2 A foglalkoztatási határ időközben változott: a kilencvenes évek elején a statisztikai rendszer még csak a legalább 20 főt foglalkoztató cégeket tartalmazta, ez a határ csak a kilencvenes évek közepén csökkent.

kettős könyvvitelre kötelezett, legalább öt főt foglalkoztató vállalatok egy részéről rendelkezünk érdemi információval.² Ez azért rendkívül sajnálatos, mert a munkaerőpiac leggyorsabban változó szegmense éppen a még ezeknél is kisebb vállalkozások voltak. Sajnos, az ilyen, néhány embert foglalkoztató vállalkozások munkaerőpiaci viselkedéséről az érdemi elemzéshez szükséges alapadatok híján nagyon keveset tudunk, így ebben a kötetben ezek elemzésétől el is kell tekintenünk. Ez azt jelenti, hogy a versenyszférában 2000-ben foglalkoztatott közel hárommillió ember alig több mint kétharmadának foglalkoztatását meghatározó folyamatokról lehet némi információnk. Ezen adatok alapján érdemes összehasonlítani az 1992. évi és a 2000. évi ágazati struktúrát, milyen kis elmozdulás következett be a foglalkoztatás megoszlásában a vállalati szerkezet nagyon lényeges átalakulásának időszakában (1. táblázat).

1. táblázat: A foglalkoztatottság alakulásának ágazati szerkezete*

| Év | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <i>Ezer fő</i> | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | 186,2 | 213,1 | 185,2 | 169,6 | 164,3 | 157,2 | 154,6 | 144,3 | 130,2 |
| Bányászat és energia | 107,1 | 112,6 | 114,5 | 108,6 | 104,5 | 98,2 | 94,4 | 88,0 | 79,3 |
| Feldolgozóipar | 821,0 | 722,0 | 689,2 | 686,6 | 691,8 | 725,9 | 758,0 | 752,3 | 772,6 |
| Kereskedelem | 311,1 | 277,0 | 275,6 | 269,3 | 275,9 | 285,6 | 307,4 | 325,9 | 340,5 |
| Építőipar | 151,2 | 137,5 | 129,7 | 118,0 | 110,9 | 116,3 | 120,1 | 121,9 | 133,2 |
| Szolgáltatás | 601,9 | 585,3 | 533,7 | 518,9 | 527,7 | 539,7 | 559,3 | 573,3 | 599,3 |
| Összesen | 2 178,5 | 2 047,4 | 1 927,9 | 1 871,0 | 1 875,1 | 1 923,0 | 1 993,8 | 2 005,8 | 2 055,1 |
| <i>Százalékos megoszlás</i> | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | 8,5 | 10,4 | 9,6 | 9,1 | 8,8 | 8,2 | 7,8 | 7,2 | 6,3 |
| Bányászat és energia | 4,9 | 5,5 | 5,9 | 5,8 | 5,6 | 5,1 | 4,7 | 4,4 | 3,9 |
| Feldolgozóipar | 37,7 | 35,3 | 35,8 | 36,7 | 36,9 | 37,7 | 38,0 | 37,5 | 37,6 |
| Kereskedelem | 14,3 | 13,5 | 14,3 | 14,4 | 14,7 | 14,9 | 15,4 | 16,2 | 16,6 |
| Építőipar | 6,9 | 6,7 | 6,7 | 6,3 | 5,9 | 6,1 | 6,0 | 6,1 | 6,5 |
| Szolgáltatás | 27,6 | 28,6 | 27,7 | 27,7 | 28,1 | 28,1 | 28,1 | 28,6 | 29,2 |
| Összesen | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* A munkaerő-kereslet szempontjából elemzett vállalati körben foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma.

A vállalatimérleg-jelentések mellett esetenként bértarifaadatokat is felhasználtunk. A bértarifa-felvétel a fent említett körbe tartozó vállalatokat érinti, és véletlen mintavétellel körülbelül a vizsgálatba bevont vállalatok dolgozóinak tizedéről tartalmaz bért, képzettséget, munkakört stb. leíró információkat. Ezeket az adatokat leginkább a dolgozók képzettségének mérésére használjuk.

A kereslet alakulását alapvetően két szinten vizsgáljuk. A 2. fejezetben a vállalati munkahely-teremtés és -rombolás folyamatát mutatjuk be ágazati összehasonlításban. Minden gazdaságban, sőt, szinte minden ágazatban vannak olyan vállalatok, amelyekben munkahelyek szűnnek meg, és olyan dinamikus cégek, amelyek munkahelyeket teremtenek. Az aggregált foglalkoztatás e folyamatok eredőjeként alakul ki. Könnyen elképzelhető, hogy két olyan gazdaság esetén, ahol a foglalkoztatás hasonló mértékben változik nemzetgazdasági szinten, az aggregált számok mögé pillantva, lényeges eltéréseket találhatunk. Például azt, hogy míg az egyikben a vállalatokkal alig történik valami, így a munkaerő-keresletüket sem változtatják érdemben, addig a másokban dinamikusan átalakul a vállalati szféra: új vállalatok születnek, régiek eltűnnek, egyes vállalatok dinamikusan fejlődnek, mások drasztikus leépítéssel alkalmazkodnak a változó piaci helyzethez. A gazdaságpolitikai feladatok és lehetőségek annak ellenére nagyon különbözők lesznek a két gazdaságban, hogy a foglalkoztatottság makrogazdasági alakulása mindkettőben azonos. A 2.1. alfejezet mutatja be a legfontosabb fogalmakat, a 2.2. alfejezetben foglaljuk össze a más országokra végzett empirikus elemzések jellemzőit, míg a 2.3. alfejezet a munkahely-teremtés és -rombolás magyarországi mérlegét mutatja be az 1992–2000 közötti időszakra.

A 3. fejezet a vállalatok munkaerő-keresletének alakulását leíró modelleket mutat be. A 3.1. alfejezet ismerteti röviden a kereslet alakulására használt legfontosabb modelleket, a 3.2. alfejezet néhány érdekesebb országra kapott eredményeket foglalja össze, a 3.3. alfejezet a homogén dinamikus modellekkel végzett magyar elemzést ismerteti, a 3.4. alfejezet a kereslet alkalmazkodásának időbeli lefutását vizsgálja, míg a 3.5. alfejezet a kereslet heterogenitásának következményeit mutatja be. A 3.6. alfejezet megkísérli összhangba hozni a bemutatott munkapiaci folyamatokat a gazdaság szerkezetének átalakulásával.

2. MUNKAHELY-TEREMTÉS ÉS -ROMBOLÁS

2.1. Ötlet és statisztikai mutatók

KÖRÖSI GÁBOR

A foglalkoztatási helyzetet hagyományosan a makrogazdasági foglalkoztatási/munkanélküliségi/aktivitási rátákkal, a tartós munkanélküliek arányával és hasonló aggregált mutatókkal jellemzik. Ezek a mutatók azonban nem tájékoztatnak a munkaerőpiac mikroszerkezetéről – arról, hogy egy átlagos ember számára mekkora nehézséget okoz az álláskeresés. Ugyanazok a makromutatók egyaránt leírhatnak rugalmas és rugalmatlan piacot. Ezért a *Davies–Haltiwanger–Schuh* (1996) könyvet követve, sokan vállalati adatokból számított munkahely-teremtési, -rombolási és áramlási (reallo-

kációs) mutatókkal jellemzik a munkaerőpiac állapotát és rugalmasságát. Ezek a mutatók figyelembe veszik a vállalatok életciklusának fázisait és annak foglalkoztatási következményeit: a vállalatalapítás, a dinamikus felfutás munkahelyek teremtésével jár, míg a vállalat karcsúsítása, felszámolása munkahelyeket szüntet meg. A megszűnő munkahelyekből átmehetnek a dolgozók a „szomszéd” vállalathoz (ugyanabban a szektorban és/vagy régióban), amikor csak a vállalatvezetők tehetségén múlik a vállalat sorsa, de ágazatok közti átcsoportosítással is járhat a gazdaság strukturális átalakulása.

E folyamatok méréséhez először is szükségünk van a vállalatok alkalmazotti létszámára (legalább) két egymást követő évben. Az átlagos foglalkoztatás e kettő átlaga.³ Ezután szétválogatjuk azokat a vállalatokat, ahol nőtt, illetve csökkent a létszám. A bruttó munkahely-teremtési ráta az ágazathoz tartozó összes bővülő vállalat létszámnövekménye osztva az ágazat teljes átlagos létszámával.⁴ Hasonló módon, a bruttó munkahely-rombolás a vállalatok létszámcsökkenése osztva a teljes ágazati átlagos létszámmal. A kettő különbsége a nettó munkahely-teremtés vagy -rombolás. Fontos mutató azonban a kettő összege is: ez mutatja meg, hogy összesen milyen arányban változott a foglalkoztatás vállalati szerkezete; ezt bruttó reallokációnak hívjuk. A munkaerő-kereslet folyamatos átrendeződése a gazdasági növekedés szükséges velejárója, hiszen ez a szerkezeti változás az alapja a munkaerő-kereslet és -kínálat egymáshoz alkalmazkodásának.

2.2. Nemzetközi tapasztalatok

SURÁNYI ÉVA

A munkaerő áramlás fő jellegzetességei a fejlett piacgazdaságokban

Davis–Haltiwanger (1997) 18 ország adatait megvizsgálva azt találták, hogy a munkahelyteremtés és -rombolás meglepően gyors. Éves adatokat tekintve, minden tíz munkahelyből átlagosan egy megszűnik, és minden tíz után átlagosan egy új munkahely születik. Bár az átrendeződés a feldolgozóiparban valamivel alacsonyabb, mint a versenyszféra többi ágában, a mindenhol megfigyelhető nagyfokú munkahely-áramlás azt sugallja, hogy a bruttó munkahely-áramlás magas értékei inkább *ágazaton belüli* változásokat tükröznek, mint iparágak közötti átrendeződéseket. *Nocke* (1994) franciaországi kutatása azt mutatta, hogy a munkahely-reallokáció csupán 17 százaléka magyarázható szektorok közötti munkaerő áramlással. *Davis–Haltiwanger* (2001) szintén azt találták, hogy a munkaerő-átrendeződés aggregált mértéke csak kis részben tulajdonítható gazdasági szintű, szektorok közti mozgásoknak, és sokkal inkább a vállalati szintű heterogén munkaerő-kereslet következménye.⁵ Néhány empirikus kutatás a foglalkoztatottságban történő változások perzisztenciáját is megvizsgálta. Általános következtetésük az, hogy a munkahely-teremtés és megszüntetés tartós vállala-

3 Új vállalatok esetén az előző évi foglalkoztatás értelemszerűen 0, ahogy az időközben felszámolt vállalat jelenlegi létszáma is 0.

4 Természetesen a létszámot csökkentő cégek létszámnövekménye 0. A mutató hasonló módon számítható régióra vagy a gazdaság egészére is.

5 Davis és Haltiwanger elemzésükben a szektorokat iparágak, régiók, méret, tulajdonjogtípus és vállalati életkor szerint definiálják.

lati szintű foglalkoztatottsági változásokat tükröz. *Davis–Haltiwanger* (1997) korábban idézett kutatásuk során például azt találták, hogy minden tíz újonnan létrehozott munkahelyből átlagosan hét marad meg egy éven túl is, és minden tíz megszűntetett munkahelyből átlagosan nyolc nem töltődik fel egy éven belül sem.

Bár a munkahelyek átrendeződése minden szektorban egyaránt megfigyelhető, az egyes vállalatok reallokációs képessége mégis nagy eltéréseket mutat. Több tanulmány arra hívta fel a figyelmet, hogy a munkahelyteremtés és -megszűnés nagymértékben koncentrálnak néhány vállalatra, míg más vállalatok esetében számottevő rugalmatlanság tapasztalható (*Davis és szerzőtársai*, 1996; *Albaek–Sorensen*, 1996). Mindez rámutat a munkaerő- és tőkealkalmazkodás folyamatában a fix költségek létezésének kiemelkedő szerepére. Az így megfigyelt rugalmatlanságot ugyanis nehéz összeegyeztetni azokkal a tradicionális munkakeresleti modellekkel, amelyek konvex alkalmazkodási költség-függvény feltevésén alapultak, vagyis azonnali alkalmazkodást feltételeznek a vállalatok munkaerő-keresletében (lásd például: *Nickell*, 1986; *Hamermesh–Pfann*, 1996). Ezek hatására az utóbbi évtized dinamikus munkaerő-keresleti elemzéseiről mindinkább figyelembe veszik az alkalmazkodási folyamat fix költségeit is (például *Caballero–Engel*, 1993; *Caballero és szerzőtársai*, 1997).

A munkaerő-áramlást vizsgáló összehasonlító kutatások érdekessége, hogy a reallokáció intenzitásának mintázata a különböző országokban nagyon hasonló jellegzetességeket mutat, és úgy tűnik, elsősorban ideoszinkretikus (vállalati szintű) tényezők függvénye. A munkahely-reallokációt általában nagymértékben befolyásolja a vállalat mérete és életkora. A vállalat *méretét* konstans értéken tartva, mind az alkalmazottak számának nettó változásai, mind a (bruttó) munkahely-reallokáció csökkennek a vállalat életkorával. Ez a vállalati életciklus hatásának kiemelkedő szerepére utal. Ugyanakkor a vállalat életkorát *konstansnak* véve, az alkalmazottak számának nettó változása a vállalat méretével együtt nő, míg a (bruttó) munkahely-reallokáció mértéke csökken (*Davis–Haltiwanger*, 1997). A vállalat életkora és mérete mellett természetesen számos más tényező is befolyásolja az egyes vállalatok reallokációs képességét. Néhány elemzés a tulajdonosi struktúra szerepére hívja fel a figyelmet, és rámutat arra, hogy az állami szektor munkaerő-áramlási rátái szignifikánsan alacsonyabbak a magánszektorban tapasztaltaknál (*Chow és szerzőtársai*, 1996; *Konings és szerzőtársai*, 1996; valamint *Leonard–Zax*, 1995). Emellett *Davis és szerzőtársai* (1996) a bérszint és a tőkeintenzitás reallokációt csökkentő, valamint a termelés specializáltságának és az iparági szintű produktivitás növekedésének reallokációt serkentő hatásait írják le.

Többben megpróbálták a reallokációból származó termelékenységi előnyöket is számszerűsíteni (*Baily és szerzőtársai*, 1992; *Olley–Pakes*, 1996;

Bartelsman–Dhrymes, 1998; *Foster és szerzőtársai*, 1998). Ezek a tanulmányok azt találták, hogy a *kibocsátás és inputok* átcsoportosítása a kevésbé hatékony vállalatoktól a hatékonyabban működőkhöz meghatározó szerepet játszik az aggregát iparági termelékenység növekedésében. Ugyanakkor a *foglalkoztatottak* reallokációjának és a munka termelékenysége növekedésének kapcsolatát vizsgáló irodalom már sokkal kevésbé egyértelmű eredményeket mutat, és tipikusan kisebb szerepet tulajdonít a munkaerő átcsoportosításának a hatékonyság növekedésében (*Griliches–Regev*, 1995; *Baily–szerzőtársai*, 1996; *Foster és szerzőtársai*, 1998). *Davis és Haltiwanger* rámutatnak arra, hogy a munkahely-változtatás egy jelentős része nem a kevésbé produktívtól a hatékonyabb munkahelyek irányába történik. Számos tanulmány dokumentálja, hogy bizonyos esetekben a foglalkoztatás csökkentése jelentős hatékonyságnövekedéshez vezethet (*Davis és szerzőtársai*, 1996; *Baily és szerzőtársai*, 1996). *Baily és szerzőtársai* (1996) szerint sem a munkaerőszint növekedésének mértéke, sem pedig csökkentésének szintje nem túl erős indikátora a vállalat produktivitásának. A reallokáció és a termelékenység kapcsolatának fontossága miatt ez a téma várhatóan a jövőbeli kutatások fontos célpontja lesz.

A munkaerő-áramlás fő jellegzetességei az átmeneti gazdaságokban

Kelet-Közép-Európában, valamint a szovjet utódköztársaságokban a piacgazdaságba való átmenet óriási változásokat hozott mind a foglalkoztatottság iparági szerkezetében, mind a vállalati szektor tulajdonosi szerkezetében és működésében. A gazdaság átstrukturálódásáról született igen sokrétű és szerteágazó elméleti irodalomban az átmeneti folyamat két szélsőséges értelmezési iránya bontakozott ki. Az egyik szerint a munkaerőpiac átrendeződési folyamatának fő mozgatórugója a megváltozott piaci környezethez adaptálódni nem tudó állami szektor hirtelen összeomlása, amely a magánszektor lassú felemelkedésével párosult (*Aghion–Blanchard*, 1993; *Roland*, 1994). A magánszektor növekedése azonban nem elég nagy ahhoz, hogy felvegye az állami szektor által elbocsátott dolgozókat, így ez magas és állandó munkanélküliséghez vezet, ami pedig lelassítja az állami szektor újrastrukturálódási folyamatát és megreformálását.

Az átmenetről kialakult második szélsőséges nézet szerint az átalakulási folyamat fő mozgatórugója a magánszektor gyors növekedése, ami magába szívja az állami szektor elbocsátott munkásait. Ebben az esetben a munkanélküliség a hatékony reallokáció következménye. Ez nem zárja ki a magas munkanélküliség lehetőségét, de az előző megközelítéstől megkülönbözteti a munkanélküliek állományának gyors cserélődése, az állandó ki- és beáramlás, ami a hatékony átalakulás szükséges feltétele.

Davis–Haltiwanger (1997) összefoglaló táblázatukban az átmeneti gazdaságok bruttó munkaerő-áramlásának egyik legelterjedtebb mutatóját, a

munkanélküliségi ráta adatait vizsgálták. Csehországot kivételével mindenhol nagyon alacsony munkanélküliségi kiáramlási rátákat tapasztaltak, ami stagnáló munkanélküli-állomány léte utal. Ez számos, több országra is kiterjedő tanulmány fő témája lett (*OECD*, 1994; *Commander–Coricelli*, 1995; *Blanchard*, 1997). *Blanchard* (1997) arról számolt be, hogy az újonnan létrehozott munkahelyeknek Lengyelországban 40 százaléka, Magyarországon 71 százaléka munkanélküliek helyett az addig más munkahelyen dolgozókkal lett betöltve. Összehasonlításképpen az Egyesült Államokban ugyanez az arány csupán 20 százalék. *Sorm–Terell* (1999) a cseh munkapiacot tanulmányozva, szintén azt találta, hogy a munkaerő-áramlás inkább munkahelyről munkahelyre történt, mint a munkanélküliségből való kiáramlással. Mindez azt mutatja, hogy az állami szektor leépülését valószínűleg nem kísérte a magánszektor hasonlóan gyors kialakulása és növekedése, legalábbis az átmenti időszak kezdetén. Úgy tűnik, az állami vállalatok korábbi túlfoglalkoztatottságának elkerülhetetlen kezdeti következménye volt a munkahelyrombolás dominanciája a munkahelyteremtés felett (*Konings*, 2002). *Konings–Lehmann–Schaffer* (1996) Lengyelország kezdeti átmeneti időszakának (bruttó) munkahely-áramlását vizsgálva, azt találta, hogy a bruttó munkahely-rombolás magas aránya elsősorban az állami vállalatokban zajló folyamatok következménye, ami az átmenet kezdeti szakaszában alacsony szintű munkahelyteremtéssel társul. Románia, Bulgária és Magyarország 1991–1994 közötti adatait vizsgálva *Bilsen–Konings* (1997) mindhárom országban magas (9–13 százalékos) munkahely-rombolási arányt talált, míg a munkahelyteremtés mértéke ugyanezekben az országokban kevesebb, mint 1 százalék volt. A munkaerő-leépítések üteme ugyan csökkent a rendszerváltást követő években, de a munkahely-teremtési ráták is nagyon alacsonyak maradtak, ami összhangban áll az ezekben az országokban tapasztalt alacsony munkanélküliség-kiáramlási mértékkel. Az átmenet későbbi éveiben növekvő munkahelyteremtés is leginkább az újonnan kialakuló magánszektorra koncentrált. Az állami kézben levő és a privatizált vállalatok munkahely-teremtési rátái mindvégig alacsonyak maradtak. Bár a privatizált vállalatokra inkább jellemző az átstrukturálódás, a két vállalat típus közötti különbség kisebb volt a vártnál (*Konings*, 2002). Mindez felhívja a figyelmet arra, hogy az új vállalatok alapításának ösztönzése is fontos feladat a régiók átszerveződése és privatizálása mellett.

A kezdeti sokk utáni alkalmazkodási folyamat azonban legtöbb országban meglehetősen gyors volt. A rendszerváltást követő éveket 1997-ig nyomon követve, *Konings* (2002) úgy találta, hogy bár Bulgáriában és Romániában a munkahely-rombolási ráta még ekkor is magasabb a munkahelyteremtésinél, a fejlettebb országokban (Lengyelország, Észtország és Szlovénia) 1997-re már egyensúlyi helyzet kezdett kialakulni a munkahelyte-

remtés és -leépítés között. Hasonlóan Basu–Estrin–Svejnar (1997) és Estrin–Svejnar (1998) is azt találta, hogy a Csehszlovákiában és Lengyelországban a vállalatok az új piaci körülményekhez alkalmazkodva már az átmenet elején gyorsan megváltoztatták foglalkoztatottsági szintjüket. A kommunizmus összeomlása után tapasztalt ágazatok közötti gyors átstrukturálódást (elsősorban a korábban hatékonytalanul működő szektorokból a fel-növekvő új szektorok – például a szolgáltatások vagy kereskedelem – felé) a szektorokon belüli munkahely-reallokáció dominanciája követte (Bilsen–Konings, 1997; Konings, 2002). A munkaerőpiaci viszonyokhoz való sikeres alkalmazkodás mutatószámaként értelmezhető többletreallokációs ráta is lassan felzárkózik a fejlettebb országokban tapasztalt értékekhez. Konings (2002) empirikus eredményei szerint az átmeneti országok közül a legsikeresebbek [Lengyelország és Szlovénia (13 százalék) és Észtország (8 százalék)] többletreallokációs rátája már hasonló a fejlett piacgazdaságokéhoz. Érdekes módon, bár Romániában is viszonylag magas (8 százalék) ez a ráta, az aggregát foglalkoztatottságot tekintve elmaradottabb az előző két országhoz képest. A magas reallokációs ráta azonban az átstrukturálódási folyamat megindulására utalhat, és így Romániában feltételezhetően az átmenet előrehaladottabb volt, mint például a mindössze 5 százalékos reallokációs rátát mutató Bulgáriában.

2.3. Munkahely-teremtés és -rombolás Magyarországon

KÖRÖSI GÁBOR

A 2. táblázat foglalja össze a magyar vállalatokra számított munkahely-teremtést és -rombolást, az 1. ábra pedig néhány ágazatra grafikusán is szemlélteti ezek alakulását. A mutatókat – különösen az időszak elején – felfelé torzítja, hogy a vállalatokat azonosító törzsszám a vállalatok viszonylag széles körében megváltozott, és ez mesterségesen megnöveli a vállalatok születését és megszűnését.⁶ Természetesen abszolút értékben kisebb munkahely-teremtési és -rombolási értékeket, reallokációs arányt kapunk, ha kizárólag a mindkét évben változatlanul működő, azonos törzsszámú vállalatokból számítjuk ki ugyanezeket a mutatókat, de a valódi új vállalatok elhagyásával a nettó munkahely-teremtést is lényegesen kisebbnek láttatnánk 1995 után. Nincs tehát jó megoldás, ugyanakkor az ágazati különbségek alakulása az új/megszűnő vállalatok nélkül is hasonló képet mutat.

A munkapiac alakulását, a gazdaság szerkezetének dinamikáját valamennyire is ismerő Olvasót valószínűleg kevésbé lepi meg, hogy a mező-, erdő- és vadgazdálkodás, valamint a bányászat és energiatermelés vagy – néhány jó év kivételével – a hagyományos könnyűipari ágak nettó munkahely-rombolók. Érdekesebb, hogy a bányászat kivételével még ezekben az ágakban is jelentős munkahelyteremtés volt az időszak szinte egészében.⁷

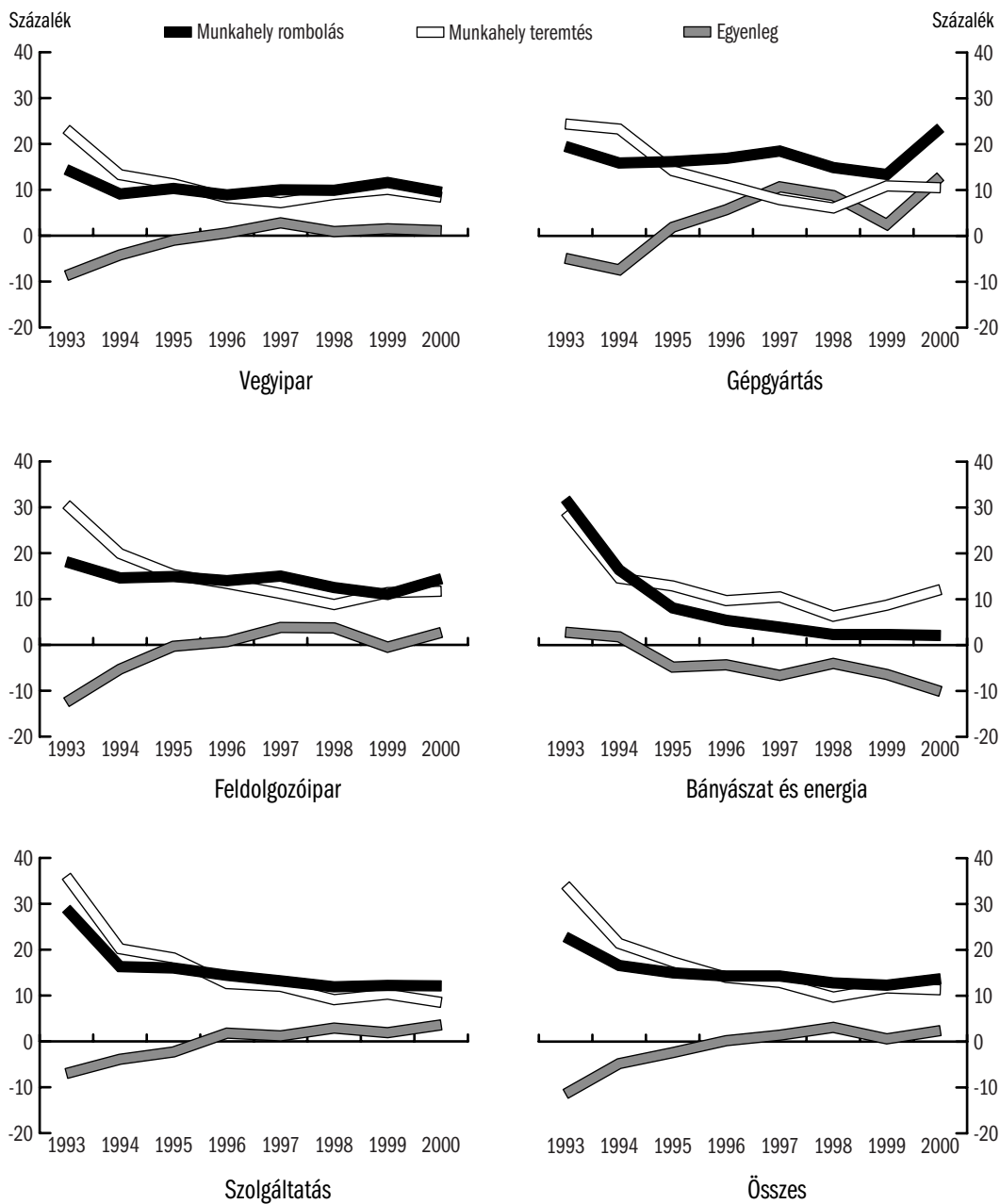
6 Egy létező vállalat ugyanúgy új törzsszámot kaphatott privatizációkor, szervezeti forma váltáskor (például részvénytársasággá alakuláskor), mint összevonáskor, felbomláskor. Ez 1996 előtt akár többször is megtörténhetett.

7 A könnyűipar (és kevésbé meglepő módon a bányászat) bruttó munkahely-teremtési mutatói az új vállalatok elhagyásával alig változnak, a mezőgazdaságé azonban durván felére csökken a ráta.

2. táblázat: A magyar vállalatokra számított munkahely-teremtés és -rombolás (százalék)

| Év | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|-------|-------|------|------|------|------|------|-------|
| <i>Munkahely-teremtés</i> | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | 14,3 | 7,9 | 7,2 | 6,2 | 6,4 | 7,1 | 9,2 | 7,6 |
| Bányászat és energia | 31,8 | 16,4 | 8,1 | 5,4 | 3,9 | 2,3 | 2,3 | 2,1 |
| Feldolgozóipar | 18,1 | 14,6 | 14,9 | 14,0 | 15,0 | 12,5 | 11,0 | 14,4 |
| - Textil, ruha, cipő | 18,8 | 12,9 | 13,3 | 14,3 | 16,4 | 11,2 | 8,8 | 9,7 |
| - Vegyipar | 14,4 | 9,1 | 10,3 | 8,9 | 10,0 | 9,9 | 11,6 | 9,5 |
| - Gépgyártás | 19,5 | 15,9 | 16,2 | 16,9 | 18,5 | 14,9 | 13,4 | 23,5 |
| Kereskedelem | 24,0 | 21,2 | 16,4 | 17,3 | 19,9 | 17,5 | 15,7 | 23,1 |
| Építőipar | 25,1 | 26,7 | 20,5 | 21,8 | 20,6 | 19,6 | 18,6 | 16,9 |
| Szolgáltatás | 28,9 | 16,3 | 16,0 | 14,4 | 13,2 | 11,9 | 12,2 | 12,1 |
| Összesen | 22,8 | 16,6 | 15,0 | 14,3 | 14,3 | 12,8 | 12,3 | 13,7 |
| <i>Munkahely-rombolás</i> | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | 40,1 | 22,0 | 14,6 | 10,2 | 11,8 | 8,8 | 14,6 | 15,5 |
| Bányászat és energia | 29,0 | 14,6 | 12,9 | 9,7 | 10,5 | 6,3 | 8,7 | 12,1 |
| Feldolgozóipar | 30,6 | 19,9 | 15,3 | 13,4 | 11,2 | 8,8 | 11,4 | 11,7 |
| - Textil, ruha, cipő | 28,2 | 19,9 | 15,6 | 11,6 | 7,7 | 10,3 | 11,0 | 12,7 |
| - Vegyipar | 23,2 | 13,3 | 11,3 | 8,3 | 7,2 | 9,0 | 10,1 | 8,4 |
| - Gépgyártás | 24,4 | 23,3 | 14,2 | 11,1 | 7,9 | 6,1 | 10,9 | 10,5 |
| Kereskedelem | 34,9 | 26,2 | 24,1 | 22,9 | 17,7 | 15,0 | 13,8 | 15,2 |
| Építőipar | 36,7 | 27,6 | 21,7 | 18,7 | 18,5 | 12,8 | 13,5 | 11,9 |
| Szolgáltatás | 36,0 | 20,2 | 18,2 | 12,6 | 12,0 | 9,1 | 10,3 | 8,5 |
| Összesen | 34,1 | 21,4 | 17,4 | 14,0 | 12,9 | 9,7 | 11,7 | 11,3 |
| <i>Nettó munkahely-teremtés, -rombolás</i> | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | -25,8 | -14,1 | -7,5 | -4,1 | -5,4 | -1,7 | -5,4 | -7,9 |
| Bányászat és energia | 2,8 | 1,8 | -4,8 | -4,3 | -6,6 | -4,0 | -6,4 | -10,1 |
| Feldolgozóipar | -12,5 | -5,3 | -0,3 | 0,7 | 3,8 | 3,7 | -0,5 | 2,7 |
| - Textil, ruha, cipő | -9,5 | -7,0 | -2,4 | 2,7 | 8,7 | 0,9 | -2,1 | -2,9 |
| - Vegyipar | -8,7 | -4,2 | -1,0 | 0,6 | 2,8 | 0,9 | 1,5 | 1,1 |
| - Gépgyártás | -4,9 | -7,4 | 1,9 | 5,7 | 10,7 | 8,8 | 2,5 | 12,9 |
| Kereskedelem | -10,8 | -4,9 | -7,7 | -5,5 | 2,3 | 2,5 | 1,9 | 7,9 |
| Építőipar | -11,6 | -1,0 | -1,1 | 3,0 | 2,1 | 6,8 | 5,1 | 5,0 |
| Szolgáltatás | -7,0 | -3,9 | -2,3 | 1,8 | 1,2 | 2,9 | 1,9 | 3,6 |
| Összesen | -11,4 | -4,8 | -2,4 | 0,2 | 1,4 | 3,1 | 0,6 | 2,4 |
| <i>Munkahely-reallokáció</i> | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság stb. | 54,4 | 29,9 | 21,8 | 16,4 | 18,2 | 15,9 | 23,8 | 23,0 |
| Bányászat és energia | 60,8 | 31,0 | 21,0 | 15,1 | 14,4 | 8,5 | 10,9 | 14,2 |
| Feldolgozóipar | 48,7 | 34,4 | 30,2 | 27,4 | 26,2 | 21,2 | 22,4 | 26,2 |
| - Textil, ruha, cipő | 47,0 | 32,8 | 28,9 | 25,9 | 24,1 | 21,5 | 19,8 | 22,4 |
| - Vegyipar | 37,6 | 22,4 | 21,7 | 17,2 | 17,2 | 18,9 | 21,6 | 17,9 |
| - Gépgyártás | 43,9 | 39,2 | 30,4 | 28,0 | 26,4 | 21,1 | 24,3 | 34,0 |
| Kereskedelem | 58,9 | 47,4 | 40,6 | 40,2 | 37,6 | 32,5 | 29,5 | 38,3 |
| Építőipar | 61,8 | 54,3 | 42,2 | 40,5 | 39,2 | 32,5 | 32,1 | 28,8 |
| Szolgáltatás | 64,9 | 36,5 | 34,2 | 27,0 | 25,2 | 21,0 | 22,5 | 20,7 |
| Összesen | 56,9 | 38,0 | 32,4 | 28,3 | 27,2 | 22,5 | 24,0 | 25,1 |

1. ábra: Munkahely teremtés és -rombolás (százalék)



Érdekes a különbség a gépgyártás és a vegyipar között: míg a munkapiaci helyzet a (foglalkoztatás tekintetében jelentős részben a gyógyszeripar által meghatározott) vegyiparban viszonylag gyorsan „normalizálódott”, beáll-

va egy viszonylag alacsony – ámbár nemzetközi összehasonlításban nem elhanyagolható intenzitású – 10 százalék körüli munkahely-teremtési és -rombolási intenzitásra, amelynek egyenlege szinte nulla, a kezdetekben sokkal nagyobb létszámleépítéseket elszenvedett gépgyártás igen intenzív reallokáció mellett kiemelkedő nettó munkahely-teremtést produkált. Vagyis a foglalkoztatás ágazati szerkezetének 1. táblázatban látott stabilitása mögött nagyon jelentős különbségeket találhatunk, ha a teljes foglalkoztatást tényezőire bontjuk. Ezek az ágazati különbségek nyilván összefüggnek a vállalatok eltérő piaci környezetével.

A volt szocialista országokban tapasztaltaktól lényegesen eltérő képet mutatnak a magyar gazdaságra számított reallokációs ráták. Mivel a bruttó reallokációs mutatót a dupla elszámolásból adódóan a törzsszámváltozásból származó torzítás minden más mutatónál jobban befolyásolja, a 3. táblázatban közöljük a mindkét időszakban ugyanazzal a törzsszámmal szereplő vállalatokból számított rátákat is, feltéve, hogy az összes törzsszám szerint megszűnő és születő vállalat tulajdonképp csak egy, a korábbival azonos létszámmal továbbélő vállalat átsorszámozását jelenti, vagyis nemcsak hogy nincs valódi új és felszámolt vállalat, hanem még a foglalkoztatás is minden esetben ugyanaz marad. A tényleges érték nyilván a két táblázatban szereplő érték között van.

3. táblázat: Szűkített munkahely-reallokáció (százalék)

| Év | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mezőgazdaság stb. | 30,0 | 18,9 | 14,7 | 12,1 | 12,6 | 11,8 | 14,8 | 15,2 |
| Bányászat és energia | 16,5 | 14,7 | 7,6 | 6,9 | 10,7 | 7,6 | 8,5 | 10,6 |
| Feldolgozóipar | 23,1 | 16,1 | 15,5 | 15,1 | 15,8 | 15,7 | 15,9 | 16,0 |
| - Textil, ruha, cipő | 15,4 | 14,1 | 13,9 | 14,2 | 14,8 | 14,2 | 12,7 | 12,8 |
| - Gépgyártás | 22,2 | 20,1 | 17,7 | 16,9 | 17,7 | 17,1 | 19,0 | 22,1 |
| - Vegyipar | 20,9 | 10,1 | 12,0 | 12,0 | 11,3 | 16,4 | 17,0 | 13,8 |
| Kereskedelem | 20,0 | 15,1 | 14,6 | 14,8 | 15,8 | 14,9 | 16,3 | 14,1 |
| Építőipar | 29,8 | 23,0 | 20,9 | 21,3 | 21,1 | 21,9 | 21,5 | 19,7 |
| Szolgáltatás | 27,5 | 22,4 | 23,5 | 22,7 | 21,8 | 22,9 | 19,8 | 23,3 |
| Összesen | 23,9 | 17,4 | 16,0 | 15,7 | 16,4 | 16,1 | 16,7 | 16,2 |

Jól látható, hogy a bányászat kivételével még ezek a (valószínűleg jelentősen) lefelé torzított értékek is lényegesen magasabbak, mint amit más átalakuló országokra találtak, és még a szűkített reallokációs ráták is meghaladják a fejlett piacgazdaságok többségére kapott értékeket. Ez azt mutatja, hogy a magyar munkapiac a kilencvenes évek egészében, a recesszió idején ugyanúgy, mint a fellendülés során, rugalmasan reagált a versenyszférában működő vállalatokat ért hatásokra.

3. A MUNKA MINT TERMELÉSI TÉNYEZŐ

A 2. fejezet bemutatta a munkahely-teremtés és -rombolás intenzitásának és egyenlegének mérésére kidolgozott módszereket, és azt, hogy ez hogyan alakult 1992 óta. A mérés ugyan érdekes, és némileg meglepő eredményekhez vezetett, de önmagában nem ad magyarázatot az okokra. Ebben a fejezetben bemutatjuk a munkaerő-kereslet leírására kidolgozott legfontosabb modelleket, és megvizsgáljuk, mivel magyarázható a munkahely-teremtés és -rombolás magas intenzitása, a kiemelkedően magas reallokációs ráta.

3.1. Keresletmodellek

KŐRÖSI GÁBOR

A vállalatok számára a munka az egyik legfontosabb termelési tényező. A vállalat tevékenységéhez, a megcélzott teljesítményhez elengedhetetlen bizonyos mennyiségű és minőségű munka foglalkoztatása. Természetesen vállalatonként változik az, hogy egy adott teljesítmény eléréséhez hány és milyen képzettségű, szaktudású dolgozó alkalmazására van szükség. Ezt jelentős mértékben meghatározza az alkalmazott technológia és a vállalat szervezeti felépítése. A vállalat bizonyos határok közt azonban szabadon választja meg a tevékenységi szintet, és hogy az adott eredmény eléréséhez hogyan kombinálja a különböző termelési tényezőket. A vállalatnak ezt a magatartását egy viszonylag egyszerű modellel közelíthetjük: a vállalat az adott piaci viszonyok mellett maximalizálja nyereségét; a piaci viszonyok meghatározzák, hogy mely terméke, szolgáltatása iránt mekkora kereslet várható egy adott ár mellett, és milyen erőforrásokat milyen áron használhat fel tevékenysége során. Egy termelési függvénnyel írjuk le azt, hogy a vállalat a rendelkezésre álló erőforrások segítségével hogyan alakítja át az erőforrásokat: munkát, tőkét stb. értékesíthető teljesítménnyé. Ez a termelési függvény lényegében egy technológiai összefüggést ír le: milyen erőforrás-kombinációval mekkora eredmény érhető el. Amennyiben a vállalat kibocsátása iránti kereslet adott, a vállalat az ismert árak figyelembevételével meghatározhatja, mennyit kell ahhoz felhasználnia az egyes termelési tényezőkből, hogy várható profitja a legnagyobb legyen. Tehát ebből a termelési modellből vezethetők le a tényezőkeresleti összefüggések. Gyakran feltesszük, hogy az egyes tényezők iránti kereslet szeparálható, vagyis az egyes termelési tényezők (például munka) iránti kereslet a többiek meghatározása nélkül is leírható.

Kiindulásképpen feltételezzük, hogy a legnépszerűbb és egyik legegyszerűbb termelési függvényt tartalmazó Cobb–Douglas-modell kielégítő leírását adja a vállalat technológiájának. Ezt a feltevést mindaddig fenntartjuk, amíg homogénnek tekintjük a munkaerőt; a különböző minőségű

munka iránti differenciált kereslet leírása már csak ennél összetettebb (például transzlog) termelési függvényből kiindulva modellezhető.

A termelési függvényből levezetett munkaerő-keresleti modellben a vállalatban foglalkoztatott létszámot alapvetően két tényező határozza meg: a vállalat termelési (szolgáltatási) szintje,⁸ illetve a piacon kialakult tényezőárak. A munkaerő-kereslet meghatározása szempontjából legfontosabb tényezőár természetesen a bérköltség, de fontos szerepe lehet például a tőke költségének is, hiszen a munka és a tőke bizonyos határok között helyettesítheti egymást.

A vállalat elvben a körülmények változásával összhangban minden időpontban újra meghatározza a tényezőfelhasználás optimális, a vállalat nyereségét maximalizáló szintjét. Nem biztos azonban, hogy azonnal ki is igazítja azt. A termelési tényezők felhasználásának szintjét csak bizonyos idő elteltével lehet az új optimumhoz illeszteni, és ennek az alkalmazkodásnak is vannak, lehetnek költségei. Például, ha a termelés felfutásához a vállalatnak több dolgozóra van szüksége, meg kell azokat találni, ki kell képezni, esetleg a termelési folyamatot is át kell szervezni. A termelés bővítéséhez beruházás is szükséges lehet, aminek jelentős átfutási ideje lehet. Hasonlóképpen, ha a vállalat csökkenteni kívánja a termelést, és ennek megfelelően a tényezőfelhasználást, ez is csak bizonyos költségek mellett lehetséges, például elbocsátás esetén a dolgozóknak többhavi bért kell kifizetni. Ezért a vállalat számára a költségektől függően célszerű lehet, ha csak fokozatosan alkalmazkodik az új helyzethez, és csak hosszabb idő alatt igazítja a tényezőfelhasználás (például foglalkoztatás) szintjét az új körülményekhez. Ez az alkalmazkodási folyamat gyakran olyan dinamikus modellek használatát teszi szükségessé, amelyben a foglalkoztatást meghatározó tényezőknek egyidejű értékei mellett azok korábbi időszakai értékei is befolyásolják a tényleges munkaerő-keresletet.

Az alkalmazkodási folyamat leírására az a legegyszerűbb megoldás, ha feltesszük, hogy az alkalmazkodás szimmetrikus: például a termelés növekedéséhez szükséges többletfoglalkoztatási szinthez való alkalmazkodás költsége ugyanakkora, mint egy azonos mértékű termeléseszköcsökkenés esetén a létszámleépítésé. Ebben az esetben egy viszonylag egyszerű, könnyen kezelhető dinamikus modellt kapunk, ahol a modell paraméterei a munkaerő-kereslet közvetlen leírását adják. Elképzelhető azonban, hogy ezek a költségek aszimmetrikusak: például a szükséges többletmunkaerő rövid, néhány órás betanítás után munkába állítható, de csak többhavi bér kifizetésével bocsátható el. Lehet, hogy a kapacitás növeléséhez jelentős idő- és pénzigényű beruházásra van szükség, míg a felesleges többletkapacitás viszonylag egyszerűen és jó áron eladható. Az ilyen aszimmetrikus alkalmazkodási folyamatok modellezése technikailag lényegesen bonyolultabb, és a modellezés eredményének értelmezése is körülményesebb.

8 A vállalat teljesítményét a továbbiakban termelésnek hívjuk, függetlenül a vállalat tevékenységének jellegétől: szolgáltat, kereskedik stb. Általában a vállalat nettó értékesítési árbevételével mérjük a vállalat kibocsátását.

A dinamikus modellek azt feltételezik, hogy a vállalatok reakcióját egy hosszú távú egyensúlyi pálya határozza meg. Ez a pálya a vállalat „ideális” működését írja le: itt produkálja a termékei iránti keresletnek megfelelő kibocsátást a legkisebb költségekkel. A dinamikus modellbe foglalt alkalmazkodási folyamatról azt feltételezzük, hogy az ehhez a hosszú távú egyensúlyhoz viszi közelebb a vállalat tevékenységét, de mivel a feltételek (például árak, beleértve a bérköltséget) változásával maga az egyensúly is módosul, a vállalat folyamatos alkalmazkodásra kényszerül. Így a vállalat viselkedését két különböző mutatóhalmazzal is jellemezhetjük: a rövid távú (például bér-) rugalmasság azt jelzi, hogy az adott változó módosulása milyen mértékben módosítja szinte azonnal a vállalat munkaerő-keresletét, a hosszú távú rugalmasság pedig az időben elhúzódó alkalmazkodást is figyelembe véve mutatja a munkaerő-keresletnek azt a teljes változását, ami az új egyensúlyi állapothoz vezet a vállalat működését. A statikus modellek lényegében csak ezt a hosszú távú rugalmasságot tartalmazzák.

Az eddigi leírás feltételezi, hogy a munkaerő homogén, vagyis minden alkalmazott egyforma teljesítményt nyújt. A helyzet realisabbá, de egyben bonyolultabbá is válik, ha minőség szerint is megkülönböztetjük a munkaerő-keresletet. Ez lehetővé teszi, hogy ne csak a munka–tőke közötti helyettesítést/komplementaritást vizsgáljuk, hanem az egyes munkatípusok differenciált kezelésével feltárjuk az ezek közötti bonyolult interakciót.

A fejezetben szereplő empirikus elemzések adatbázisa azok a kettős könyvvitelt végző vállalatok, amelyek 1992–1999 között szerepeltek az Országos Munkaügyi Központ bértarifa-felvételben.

3.2. Nemzetközi tapasztalatok

KÖRÖSI GÁBOR–SURÁNYI ÉVA

Számos tanulmány tett kísérletet a fenti elméleti megfontolások alapján a munkaerő iránti kereslet rugalmasságának becslésére. Ezek rendkívül nagy különbséget mutatnak a modellspecifikáció, a vizsgálat minta és periódus tekintetében is. Mindennek ellenére meglepően hasonló becslési eredményeket kaptak. Az elmúlt néhány évtizedben a fejlett piacgazdaságokban a *hosszú távú, konstans kibocsátás melletti* vállalati munkaerő-kereslet bérrugalmassága a $-0,15$ és $-0,50$ közötti intervallumban stabilizálódik.⁹

A statikus modellek elsődleges célja a konstans kibocsátás melletti vállalati munkaerő-kereslet rugalmasságának megbecslése, de érdemes megvizsgálni a rövid távú viselkedésre vonatkozó kérdést is. Hogyan alakul a vizsgált rugalmasság, ha megengedjük, hogy a *kibocsátás is változzon*? Ez a kérdés a *rövid távú* makroökonómiai folyamatokkal foglalkozó közgazdászok figyelmének áll a középpontjában. Symons–Layard (1983) hat nagy OECD-országra vonatkozó vizsgálata a rugalmasságokat $0,4$ és $2,6$ közöttinek be-

⁹ Az empirikus eredményekről részletesen lásd Hamermesh (1986).

csülte, és négy országban a hat közül 1-nél nagyobb értéket találtak. Ezek a viszonylag nagy értékek azt sugallják, hogy a bérnövekedés foglalkoztatást csökkentő szerepe nagyobb lehet rövid távon, ha a változások mérethatását is figyelembe vesszük.

A munkaerő homogenitását feloldó kutatások legkonzisztensebb eredménye az, hogy a nem termelésben dolgozó (feltételezetten szakképzett) munkaerő kevésbé könnyen helyettesíthető fizikai tőkével, mint a termelésben dolgozó (szakképzetlen) munkaerő. Számos tanulmány jutott arra az eredményre,¹⁰ hogy a szakképzett munkaerő és a fizikai tőke egymással komplementer kapcsolatban állnak, alátámasztva *Rosen* (1969) és *Griliches* (1969) tőke–szakképzettség komplementaritásáról megfogalmazott hipotézisét. Ennek a beruházást ösztönző gazdaságpolitikai eszközök (például gyorsított amortizáció vagy beruházási adókedvezmények) foglalkoztatási hatásának elemzésekor van döntő jelentősége. Ezek ugyanis várhatóan megnövelik a szakképzett munkaerő keresletét a szakképzetlen munkaerőhöz képest.

A munkaerő-keresleti kutatásokban az elmúlt harminc évben egyre nagyobb szerephez jutott a munkaerő dinamikájának tanulmányozása. Az érdeklődést megindító első cikk *Oi* (1962) munkája volt, amire a legtöbb későbbi dinamikus munkaerő-keresleti kutatás is támaszkodott. *Oi* mutatott rá először, hogy az alkalmazkodási költségek (felvételi és elbocsátási költségek) léte miatt a munkaerő nem egy tökéletesen rugalmas termelési tényező, így a hosszú távú (a statikus modellek által megbecsült) egyensúlyi szinthez való alkalmazkodás hosszú és költséges lehet.

Dinamikus keresleti modellek az alkalmazkodási folyamat felhasználásával szétválasztják a rövid távú reakciót leíró rugalmasságokat és a megváltozott piaci helyzettől függő új egyensúlyi pálya eléréséhez szükséges hosszú távú elaszticitásokat. A hosszú távú rugalmasságok általában 0,4 és 1 (termelés), illetve –0,3 és –0,5 (bér) közötti értékek táján találhatók a fejlett piacgazdaságokban; a tendencia, hogy az amerikai munkapiacra kapott eredmények általában inkább az intervallum rugalmasabb oldalán, míg az európai munkapiacok inkább a rugalmatlanabbán találhatók. A rövid távú rugalmasságok ennél abszolút értékben általában kisebbek, esetenként nem is különböznek szignifikánsan nullától (*Hamermesh*, 1986).

Kelet-Közép-Európa és a szovjet utódköztársaságok munkaerő-keresletéről meglepően kevés elemzés készült. Mindenesetre a viszonylag gyorsan átalakuló országok munkapiacára kilencvenes évek első feléből származó adatokat felhasználó tanulmányok meglepő eredményt közöltek: *Grosfeld–Nivet* (1997) azt találta, hogy 1992 után nem voltak érdemi változások a lengyel vállalatok munkaerőpiaci szereplésében. *Basu–Estrin–Svejnar* (1997) és *Estrin–Svejnar* (1998) az átalakuló Csehszlovákiára, illetve Csehországra végzett vizsgálatának eredményei szintén azt sugallják, hogy 1993-ra nor-

¹⁰ Lásd *Hamermesh* (1986).

malizálódott a helyzet, és azután ott sem történt semmi érdemi változás a vállalatok munkaerőpiaci viselkedésében. Mindkét esetben nagyon magas rugalmasságokat kaptak az átalakulás kezdeti szakaszára, de a stabilizálódás után a Nyugat-Európában szokásos alacsony rugalmasságok látszottak érvényesülni.

A dinamikus munkaerő-keresleti kutatások másik lehetséges célja, hogy megbecsülje a munkaerő-kereslet hosszú távú egyensúlyi szinthez való alkalmazkodásához szükséges időtartamot, így jelezve előre a vállalatok rövid távú munkaerőpiaci viselkedését. Az aggregált adatokat használó kutatások általános eredménye, hogy az alkalmazkodás következtében fellépő késés meglehetősen rövid (6–12 hónap), és ez a munkaórak esetében gyorsabb, mint a foglalkoztatottság szintjében történő változások esetében (*Hamermesh*, 1993). A munkaerő alkalmazkodási költségei tehát nem nagyok; a relatív bérszint lassú illeszkedése inkább a munkaerő-kínálati oldal lassú átképzéséből és alacsony mobilitásából ered. Ennek ellentmondanak azonban az utóbbi időszak vállalati adatokon alapuló elemzései. Az alkalmazkodási költségek struktúráját is vizsgáló számos tanulmány között *Nickell–Wadhvani* (1991) angol vállalati panelt elemezve azt találta, hogy az alkalmazkodási folyamat mindössze 20 százaléka zajlik le egy éven belül. *Bentolila–Gilles St. Paul* (1992) spanyol adatokat felhasználva azt találta, hogy az alkalmazkodásnak mindössze egyhatoda megy végbe egy év alatt. Hasonlóan lassú alkalmazkodást talált *Mairese–Dormont* (1985) francia és német paneladatokat vizsgálva, bár amerikai adatokon végzett hasonló elemzésük jóval gyorsabb alkalmazkodást mutatott.

3.3. Dinamikus munkaerő-keresleti modellek

KÖRÖSI GÁBOR

Vizsgálatunk kiindulópontja egy, a szakirodalomban meglehetősen széles körben használt munkaerő-keresleti modell.¹¹ A modell kiindulópontja, hogy a vállalatok profitot maximalizálnak. Feltesszük, hogy a vállalat termelése leírható egy Cobb–Douglas-technológiával. A tanulmányban használt függvényalak felteszi, hogy

- a vállalatok termékei iránti a kereslet korlátos, és
- a vállalatok nincsenek domináns piaci pozícióban, vagyis nem képesek befolyásolni a piacon kialakuló árakat (beleértve a béreket is);
- a felhasznált munka és tőke mennyiségének módosítása szimmetrikus (négyzetes) alkalmazkodási költséggel jár;
- a hosszú távú egyensúly jelentősen hat az erőforrások iránti keresletre;
- a munkaerő homogén;
- az egzogén tényezők változása legfeljebb egy éven keresztül gyakorol jelentős hatást.

11 A modell származtatása megtalálható *Nickell* (1986)-ban. Az itt ismertetett eredményeket részletesebben *Körösi* (2000) és (2002) írja le.

Vizsgálatunkban az 1992–1999 közötti időszak munkaerő-keresletét elemezzük egy viszonylag nagy vállalati minta adatai alapján. A modell fent felsorolt feltevései közül a vállalatok többségére nagy valószínűséggel teljesül, hogy a gazdaság a vizsgált időszakban keresletkorlátozott volt. A keresleti korlát következtében a profitmaximalizálás költségminimalizálást jelent. Nem kétséges, a vizsgált időszakában a magyar vállalatok számára a költséggazdálkodás minden korábbinál fontosabbá vált.

A kvadratikus alkalmazkodási költség-függvény azt teszi fel, hogy a vállalat számára ugyanakkora költséggel jár az erőforrás-felhasználás növelése, mint csökkentése. Ez nyilván leegyszerűsíti a tényleges helyzetet. A következő alfejezetben ezt az alkalmazkodási folyamatot fogjuk részletesebben elemezni. Itt közvetve vizsgáltuk meg az alkalmazkodási folyamat feltételezett szimmetriáját – azt, hogy a fejlődő és a visszaeső vállalatok munkaerő-kereslete leírható-e ugyanazokkal a rugalmasságokkal, vagy a lefelé és felfelé mutató rugalmasságok lényegesen eltérnek egymástól.

A modell három változó egyidejű és előző évi értékének alakulásával magyarázza a munkaerő-keresletet: a termelés szintjével, a bérköltség alakulásával, valamint a tőkeköltséggel. Emellett az alkalmazkodási folyamat leírásában fontos szerepet játszik az előző időszaki foglalkoztatás is.

A két különböző időszakból származó értékek azonban pusztán az infláció következtében is változhatnak, ami nem valószínű, hogy érdemi hatást gyakorolna a vállalat munkaerő-keresletére, mivel az infláció a vállalat árbevételeit is arányosan változtatja, így önmagában nem jelent érdemi elmozdulást. Ezért változatlan áras adatokkal dolgozunk, ahol a vállalat ágazati termelői árindexét használtuk deflálásra. Ez önmagában is érdekes következményekkel járt: mivel a termelői árak változása erősen szóródik az egyes ágazatok között, ezért ugyanaz a bérváltozás különbözőképpen hat az egyes vállalatokra. Előfordul, hogy az egyik vállalat termékeinek ára a bérek¹² növekedésénél gyorsabban nőtt, és ekkor a bérköltség (valódi súlya) csökkent, míg egy másik vállalat termékeinek ára lényegesen lassabban nőtt, vagy éppen csökkent, így számára ugyanaz a nominális bérnövekedés a bérköltségek súlyát is növeli. Ez nem csak a vállalatok közötti árkülönbségekre érvényes: a kilencvenes évek közepéig lényegesen eltérően alakult a fogyasztói és a termelői árindex.¹³ Amíg az alkalmazottak gyakran joggal panaszkodtak keresetük vásárlóerejének csökkenésére, a vállalatok egy jelentős része számára ez a csökkenő reálbér – értékesítési áraik sokkal lassúbb növekedése miatt – növeli a bérköltségek súlyát.

Vizsgálatunk első fontos eredménye, hogy a tőkeköltség alakulása nincs érdemi hatással a munkaerő-keresletre, vagyis a munkaerő-kereslet elemzésében nem mutatható ki a munka tőkével való helyettesítésének hatása. Ez valószínűleg annak következménye, hogy homogénnek tekintjük a munkát. A 3.5. alfejezetben bemutatjuk, hogy differenciált munka esetén a tő-

12 A vállalat számára mindig a teljes, járulékokkal növelt bérköltség az érdekes, a munkaerő-kereslet ennek változására reagál, nem a kifizetett bérekre.

13 A fogyasztói árindex 1992-ben 23 százalékos volt, 1993-ban 22,5 százalékos, míg 1994-ben 18,8 százalékos. Ugyanakkor a termelői árindex rendre 12,3 százalékos, 10,8 százalékos és 11,3 százalékos volt. (Forrás: KSH Magyar statisztikai évkönyvek.)

keköltség nem hanyagolható el, csak a különböző típusú munkáknak lényegesen eltérő a kapcsolata a tőkével. Nyilván e jelentős különbségek következménye, hogy a homogén esetben csak elfogadhatatlanul nagy hibával mérhető a tőke hatása.

A munkaerő-keresletet meghatározó rugalmasságok évről évre észrevehetően, statisztikailag szignifikánsan változnak, ezért nem adható egységes, az egész időszakra egyformán érvényes leírás. Ez egyben azt is jelzi, hogy még 1999-re sem állt be a munkaerőpiac egy olyan egyensúlyi pályára, ahol a vállalatok viselkedése már kiszámíthatóvá és így előre jelezhetővé válik. Az instabilitás elsősorban a munkaerő-kereslet berrugalmasságára vonatkozik: a termelési rugalmasság 1995 óta viszonylag állandó, a foglalkoztatás bérérzékenységéről ez azonban nem mondható el. A kilencvenes évek közepe óta azonban a rugalmasságok inkább csak határozott tendencia nélkül ingadoznak, tehát bizonyos „normalizálódás” mégis megfigyelhető. Ez a stabilizálódás azonban csak a rövid távú rugalmasságokra vonatkozik, a hosszú távú rugalmasságok véletlenszerűen mozognak egy nagyon széles tartományban, esetenként elméletileg valószínűtlen értékeket felvéve. Ez elég egyértelműen jelzi, hogy a munkaerőpiacon nem érvényesülnek a piac hosszú távú egyensúlyi összefüggései.

Nemcsak a rugalmasságok időbeli stabilitását vizsgáltuk, hanem azt is, hogy azonos viselkedési szabályok érvényesek-e a vállalatok különböző csoportjaira. A mintát ágazat, tulajdonos és méret szerint megbontottuk, és azt találtuk, az egyes csoportok között is szignifikáns különbségek vannak. Ez önmagában nem meglepő, hiszen a különböző ágazatokhoz tartozó vállalatok egymástól lényegesen eltérő jellegű technológiát használnak. Az lenne furcsa, ha egy varroda munkaerő-kereslete pontosan úgy alakulna ki, mint egy atomreaktoré, ugyanazokkal a rugalmasságokkal.¹⁴

Annak, hogy vállalatcsoportonként vizsgáltuk a munkaerő-keresletet meghatározó rugalmasságok alakulását, volt egy érdekes következménye. Amikor a minta egészére a változás iránya szerint választottuk szét a rugalmasságokat, nagyon jelentős különbségeket találtunk a lefelé és a felfelé mutató elaszticitások között: a munkaerő-kereslet lefelé sokkal rugalmasabb volt, mint felfelé, ami azt jelentené, hogy negatív hatások (termelés-csökkenés, bérnövekedés) sokkal nagyobb mértékben csökkentették a munkaerő-keresletet, mint amennyire ugyanakkora pozitív hatások növelték. Ez az aszimmetria azonban eltűnt, amikor az egyes csoportokra külön-külön becsültük meg ugyanazokat a rugalmasságokat. Erre a furcsa jelenségre később, a mintában szereplő vállalatok jellemzőinek vizsgálata után kísérünk meg magyarázatot adni.

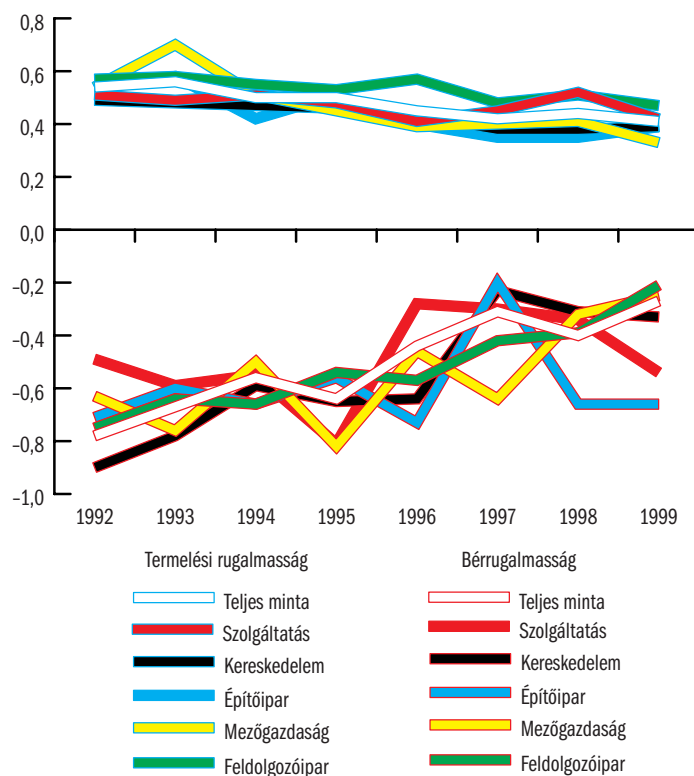
Megnéztük, van-e egyáltalán szerepe a hosszú távú egyensúlyi pályának a munkaerő-kereslet meghatározásában, és azt találtuk, hogy ez a hatás elhanyagolható. Nyilván ennek következménye, hogy a hosszú távú rugalmas-

14 Különösen, mivel azt találtuk, hogy a tőkeköltség nem befolyásolja a munkaerő-kereslet alkalmazkodását, vagyis a két vállalat teljesen eltérő relatív tőkeigénye semmilyen szerepet sem játszik a felhasznált modellben.

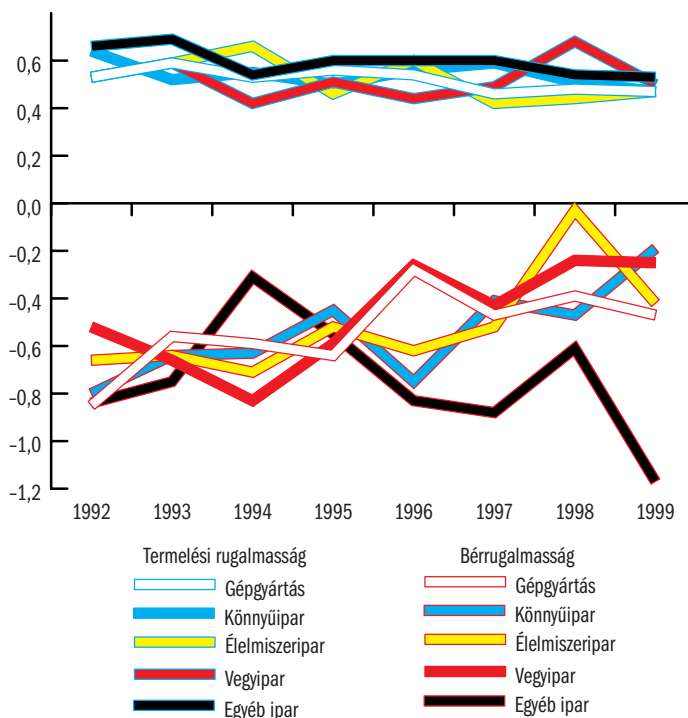
ságok véletlenszerűen mozogtak. Ez viszont azt jelenti, hogy a munkaerő-kereslet szabályosságai leírhatók a rövid távú rugalmasságokkal. Ezért megbecsültünk egy tisztán rövid távú hatásokat tartalmazó modellt, ahol a magyarázó változók egyidejű és korábbi értékei helyett csak azok változását használjuk, és azt találtuk, hogy az elvégzett próbák alapján a rövid távú egyenlet használata általában nem jelent érdemi információvesztést az alapmodellel szemben. Így a továbbiakban csak az ezekből származó eredményekkel foglalkozunk.

A termelés és a munkaerőköltség egyaránt fontos magyarázó tényezője a vállalatok munkaerő-keresletének. Az egyes vállalatcsoportokra becsült egyenletek túlnyomó többségében mindkét változó szignifikánsan különbözik nullától 1 százalékos valószínűségi szinten, és az előjelük még a nem szignifikáns esetekben is szinte kivétel nélkül az elméleti várakozásoknak megfelelően alakul: a termelés rugalmassága pozitív, a bérköltségé negatív; közgazdasági megfontolásokat figyelembe véve elfogadható a nagyságrendjük is. Így tartalmilag a becsült egyenletek korrekt leírását adják a vállalatok viselkedésének. A becsült rugalmasságok alakulását a 1–4. ábra mutatja be különböző bontások szerint a fontosabb vállalatcsoportokra.

1. ábra: Termelési és bérrugalmasságok a főbb ágazatokban

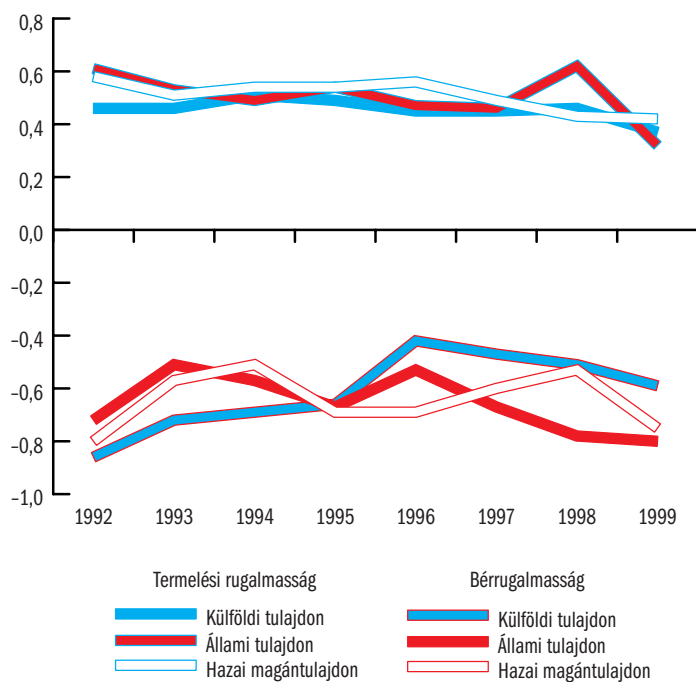


2. ábra: Termelési és bérrugalmasságok a feldolgozóipari ágazatokban

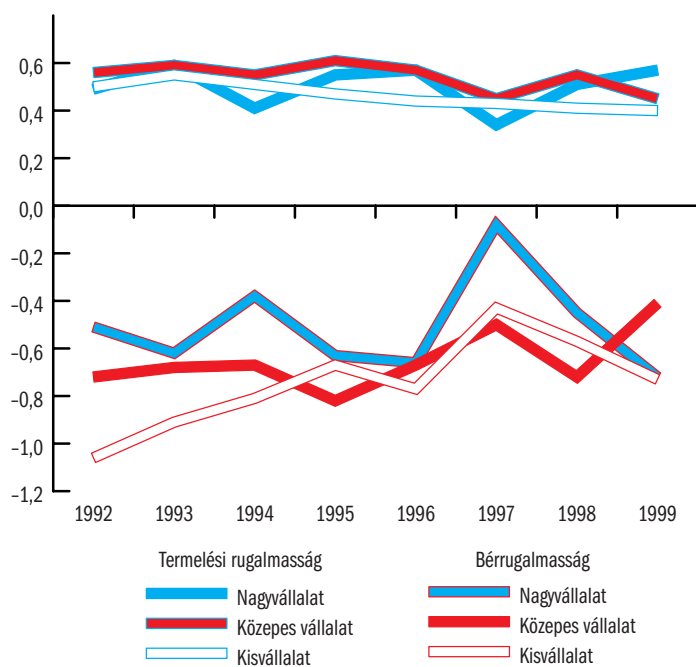


A termelési és bérrugalmasság időbeli alakulása a minta egészére és nagyon sok vállalatcsoportra meglehetősen hasonló, jellegzetes tulajdonságokat mutat. Míg a mintaidőszak kezdeti éveiben, 1992–1994 között viszonylag rugalmas volt mindkét tényező szerint a vállalatok munkaerő-kereslete, esetenként a piacgazdaságban szokásosnál lényegesen magasabb (bér)rugalmassággal, a mintaidőszak közepére általában rugalmatlanabbá vált a kereslet. Ez nyilván a vállalatok környezetének stabilizálódását tükrözi. A legtöbb esetben a bérköltség változására volt érzékenyebb a munkaerő-kereslet. Míg a kereslet termelésrugalmassága a kilencvenes évek közepétől a legtöbb vállalatcsoportra meglehetősen stabilnak bizonyult, és csak viszonylag kis különbségek láthatók az egyes vállalatcsoportokra becsült értékek között, a bérrugalmasság változási tendenciája a mintaidőszak második felében megtört: a kilencvenes évek végén a kereslet bérérzékenysége a korábbiánál sokkal inkább szóródott, és több fontos vállalatcsoport esetében határozottan nőtt. Miközben a kilencvenes évek második felében a becsült rugalmasságok többnyire a fejlett piacgazdaságokra is jellemző tartományban mozogtak, úgy tűnik, a vállalatok munkapiaci viselkedése a korábbiánál bizonytalanabbá vált a kilencvenes évek végére.

3. ábra: Termelési és bérrugalmasságok a tulajdonosi szerkezet szerint



4. ábra: Termelési és bérrugalmasságok a vállalat mérete szerint



Halpern–Kőrösi (2001) a termelési folyamat hatékonyságának alakulását vizsgálta ugyanerre a vállalati körre. Mivel ott meglehetősen markáns különbségeket találtunk az egyes vállalatok, vállalatcsoportok működésének hatékonyságában, a munkaerő-keresleti modellt kiegészítettem annak vizsgálatával, hogy befolyásolta-e a termelés hatékonysága a vállalatok munkaerő-keresletét. A kapott eredmények egy nagyon karakterisztikus időbeli folyamatot jeleznek. A mintaidőszak elején, 1994–1995-ig a vállalat munkaerő-kereslete lényegében a termelés hatékonyságától függetlenül alakult. A mintaidőszak közepén a hatékonyabb vállalatok szignifikánsan gyorsabban növelték a foglalkoztatást, mint a kevésbé hatékonyak; a hatékonysághoz kapcsolódó rugalmasság többnyire 0,2–0,4 között mozgott.

Figyelembe véve, hogy az egyes vállalatok termelésének hatékonysága közt gyakran 20–30 százalékos különbségeket mértünk, de 50 százaléknál nagyobb különbség sem volt kivételes, ez önmagában igen jelentős, esetenként akár tíz százalékpontosnál nagyobb eltérést is okozhatott a két vállalat foglalkoztatásváltozásában. Vagyis két olyan vállalat közül, ahol a bérek és a termelés ugyanolyan arányban változott, az egyikben mondjuk összességében 2 százalékkal csökkent az alkalmazottak száma, a másikban meg 10 százalékkal nőtt, kizárólag azért, mert a második jóval hatékonyabban tudta megszervezni a termelését.

A foglalkoztatás dinamikus felfutása a hatékony vállalatokban azonban csak két-három évig tartott: 1998-ra újra inszignifikánssá vált a hatékonyság hatása a munkaerő-keresletre. Viszont a hatékonyság – a korábbi időszaktól eltérően – ekkor a kereslet rugalmasságát változtatta meg: míg az előző két időszakban a hatékonysággal kiegészített modellekben lényegében ugyanakkora rugalmasságokat kaptunk a termelésre és a bérre, mint nélküle, az időszak végén ezek lényegesen megváltoztak a kiegészített modellben. A változás iránya és az összefüggés mértéke azonban egyelőre nem állapítható meg egyértelműen; úgy tűnik, ez is az egyik alkotóeleme a vállalatok viselkedésében megfigyelt elbizonytalanodásnak.

Közismert, hogy jelentős regionális különbségek vannak a foglalkoztatási rátában. Megvizsgáltuk, hogy ezek a különbségek adódhatnak-e a régiók vállalatainak eltérő munkapiaci viselkedéséből. Egészen meglepő módon erős eredményt kaptunk: egyetlen esetben sem találtunk semmi arra utaló jelet, hogy a munkaerő-kereslet rugalmasságait befolyásolnák regionális hatások. Vagyis a regionális foglalkoztatási különbségek nem a vállalatok eltérő munkapiaci viselkedéséből adódnak.

3.4. Dinamikus alkalmazkodás

SURÁNYI ÉVA–KÖRÖSI GÁBOR

Az előző alfejezetben némileg ellentmondásos eredményeket kaptunk az alkalmazkodási folyamat szimmetrikusságára: a teljes mintát használva, erős aszimmetria látszott, de ugyanazt a modellt a különböző vállalatcsoportokra (például ágazatokra) becsülve, a folyamat dinamikája már nem tűnt aszimmetrikusnak. Ezért célszerű alaposabban megvizsgálni az alkalmazkodási folyamatra tett feltevést.

Az alkalmazkodási folyamatról, az alkalmazkodási költségekről két tulajdonságot tételeztünk föl: egyrészt, hogy a munka és a tőke alkalmazkodási költségei, és így alkalmazkodási folyamata egymástól függetlenül vizsgálható (szeparálható), másrészt, hogy az alkalmazkodási költség leírható a keresletváltozás kvadratikus függvényével. Mivel eddigi elemzésünk szerint a tőkeköltségnek egyetlen esetben sem volt érdemi hatása a munkaerő-keresletre, az első feltevést továbbra is fenntartjuk. A második helyett viszont más megoldásokkal kísérletezünk.

A kvadratikus költségfüggvény nagy előnye, hogy ezzel a feltevéssel egy egyszerű, lineárisan dinamikus modellt kapunk a munkaerő-kereslet leírására. Más alkalmazkodási költség-függvényt feltéve, vagy nagyon bonyolult nemlineáris modellt kapunk, vagy a modellnek nem is létezik zárt alakja. Az elmúlt évtizedben azonban elterjedt egy olyan becslési módszer is (az általánosított momentumok módszere), ami akkor is alkalmazható, ha a modell nem rendezhető egy „szép” zárt alakba. Ennek azonban nagyobb az információigénye, ezért nincs mód a modell évenkénti becslésére, ezért a mintaidőszak második felének (1995–1999) megfigyeléseit együtt használtuk a becslésre. Megvizsgáltuk, milyen jellegzetességeket mutatnak az alkalmazkodási költségek a magyar vállalatok körében, és hogyan befolyásolják a vállalati szektor rövid távú munkaerőpiaci viselkedését, valamint külső változásokkal szembeni adaptációs képességét. Ennek érdekében az alkalmazkodási költség-függvény hat különböző specifikációját teszteltük, megvizsgálva velük az alkalmazkodás határköltségét. Természetesen figyelembe vettük az alkalmazkodási költségek iparág és tulajdon szerinti különbségét, a rövid távú munkaerő-keresletben jelentkező heterogenitást.

Az I. modell az összehasonlítási alap, ami a hagyományos kvadratikus alkalmazkodási költséget teszi fel (*Eisner–Strotz*, 1963). Ez feltételezi, hogy az alkalmazkodási költség az alkalmazottak számának abszolút változásától függ, vagyis tíz munkás felvételi vagy elbocsátási költsége egy húszfős és egy ezerfős vállalat esetében ugyanolyan költséggel jár. Elképzelhető, hogy ez a feltételezés nem helytálló, így érdemes lehet egy olyan alkalmazkodási költség függvényt tesztelni, ami az abszolút változások helyett a relatív változásokon alapul (II. modell). A négyzetes tag további finomítása érdeké-

ben alkalmazhatjuk a *Meghir és szerzőtársai* (1996) által használt, eredetileg *Summers* (1981) által javasolt formát, ami a foglalkoztatás szintjének relatív és abszolút változásait egyszerre veszi figyelembe, és egy tanulási folyamat létezését teszteli az alkalmazkodásban (III. modell).

Mindhárom eddigi modell továbbra is szimmetrikus alkalmazkodási költséget tételez fel, vagyis hogy adott számú munkás alkalmazásával járó felvételi költségek megegyeznek ugyanannyi munkás elbocsátásával járó költségekkel. Ez a feltételezés nem tükrözi megfelelően a költségek valóban megfigyelt viselkedését. Nincs ok arra, hogy ezt a priori feltegyük, figyelembe véve a foglalkoztatás növeléséhez és csökkentéséhez kapcsolódó költségek meglehetősen különböző eredetét. A négyzetes alak gyakori használata inkább abból a kényelmi szempontból ered, hogy az így levezetett munkaerőkeresleti modell (a jól ismert osztott késésű modell) lineáris, így a hagyományos regressziós módszerekkel egyszerűen megbecsülhető. *Pfann–Palm* (1992) és *Pfann–Verspagen* (1989) után az alkalmazkodási költség-függvényt érdemes lehet kibővíteni egy aszimmetrikus taggal. A másik három vizsgált modell az első három aszimmetrikus taggal bővített változata. Pozitív aszimmetrikus tag azt jelzi, hogy a felvételi költségek meghaladják az elbocsátással járó költségeket, negatív pedig, hogy a munkások elbocsátása költségesebb a felvételnél.

Amikor az egyenletek becslése a teljes vállalati mintán történt, a diagnosztikai tesztek modellspecifikációs hibát jeleztek. Sokkal szebb eredményekhez jutunk azonban, amikor vállalatcsoportokra végezzük el ugyanazt a becslést. Az eredményekből kiemeljük a hazai és a külföldi tulajdonú vállalatokra, illetve a két legnépesebb iparágra (gépgyártás, textilipar) kapottakat.

Érdekes, hogy az egyes modellek tulajdonságai meglehetősen robusztusak voltak. Az egyes vállalatcsoportokra kapott eredmények számszerűleg ugyan persze különböztek, de minőségileg nagyon hasonlóak voltak.

Az I. és IV. modell kvadratikus tagjának becsült paraméterének értéke mindkét esetben pozitív, ami a konvex alkalmazkodási határköltség létreutal, vagyis azt jelzi, hogy a munkaerőszint megváltoztatásának határköltsége nő a változás növekedésével. A paraméter azonban nagyon kicsi, gyakorlatilag nullának tekinthető, ami azt jelzi, hogy a modell érdemi elemzésre nem használható.

A II. és V. modell specifikációja a foglalkoztatottság relatív változásán alapul. Bár mindkét esetben a becsült paraméterek szignifikánsan különböznek nullától, negatív előjelük közgazdaságilag nehezen értelmezhető. Mivel a diagnosztikai tesztek is modellspecifikációs hibát jeleztek, ezek a modellek az előzőknél is rosszabbnak bizonyulnak.

A III. és VI. modell a relatív változásokat és a lehetséges tanulási vagy inerciahatást együtt veszik figyelembe. A kvadratikus tag negatív együtttha-

tója tanulási hatást, pozitív esetben tehetetlenségi hatást tükröznek. Az alkalmazkodási költség ilyen leírása esetén a becsült paraméterek (minden vizsgált vállalatcsoportra) szignifikánsan negatívak voltak, és a diagnosztikai tesztek sem jeleztek problémát. Ezek az eredmények tehát szignifikáns tanulási hatás létét mutatják az alkalmazkodási folyamatban.

Az I–III. és IV–VI. modellek közötti különbség az, hogy az első csoport szimmetrikus specifikációját egy aszimmetrikus taggal bővítjük ki az utóbbiakban. Az aszimmetrikus tag paraméterbecslése érdekes különbséget mutat a magyar és külföldi tulajdonú vállalatok között: a külföldi vállalatok esetében a munkaerő-állomány csökkentése költségesebb, mint növelése, míg a magyar vállalatokra éppen az ellenkező irányú aszimmetria jellemző. Szignifikáns különbséget tapasztalhatunk az egyes szektorok viselkedésében is, de ez nem meglepő, mivel az alkalmazkodási költségek szoros kapcsolatban állnak a vállalat által használt technológiával.

Bár a foglalkoztatás elérni kívánt szintjét nem befolyásolja az alkalmazkodási költség, ha a felhasznált munka mennyiségének eltérő irányú változásához kapcsolódó költségek aszimmetrikusak, az optimális alkalmazkodási folyamat eltér a szimmetrikus modellel előre jelzettől. Speciális, a gyakorlatban elő sem forduló eseteket kivéve, az alkalmazkodási költségek szimmetriáját feltételező aggregált adatokon alapuló munkakeresleti modellek becslései és előrejelzései torzítottak lesznek.

A számítások érdekes további eredményei voltak az alkalmazkodás határköltségének becslései, amit a 1. táblázat tartalmaz. Megfigyelhetjük, hogy az alkalmazkodási költségek viszonylag alacsonyak (átlagosan 3,6 hónap bérnek felel meg az egy munkásra jutó költség) a fejlett piacgazdaságban tapasztalt értékhez képest, ahol ezek elérhetik 12–14 hónap átlagos egy munkásra jutó foglalkoztatási költségét (Hamermesh, 1996).

1. táblázat: Az éves bérhez viszonyított alkalmazkodási határköltségek

| Modell | Teljes minta | Hazai tulajdonos | Külföldi tulajdonos | Textilipar | Gépgyártás |
|-------------|--------------|------------------|---------------------|------------|------------|
| I. modell | 0,16 | 0,13 | 0,02 | 0,20 | 0,10 |
| II. modell | 0,20 | 0,19 | 0,07 | 0,14 | 0,13 |
| III. modell | 0,48 | 0,64 | 0,42 | 0,62 | 0,27 |
| IV. modell | 0,19 | 0,70 | 0,32 | 0,35 | 0,29 |
| V. modell | 0,70 | 0,65 | 0,23 | 0,65 | 0,23 |
| VI. modell | 0,13 | 0,32 | 0,15 | 0,28 | 0,13 |

A legjobb modell (VI.) két hónap bérköltségénél kevesebb alkalmazkodási határköltséget jelez előre. Ugyanakkor a vállalatok különböző alcsoportjait vizsgálva jelentős különbségeket tapasztalhatunk az eredményekben. A leg-

szembetűnőbb különbség újra a tulajdonviszony szerinti bontásból ered; a magyar cégek alkalmazkodási képessége rosszabb, mint a külföldi tulajdonban levőké.

3.5. A képzett és képzetlen munka iránti kereslet

KÖLLŐ JÁNOS

Az alacsony képzettségű munka iránti kereslet az átlagosnál sokkal nagyobb mértékben esett vissza a rendszerváltást követően: az általános iskolai, illetve szakmunkásképző végzettséggel betöltött munkahelyek száma közel a felével, 48 százalékkal csökkent 1990–1995-ben, és a későbbiekben sem emelkedett (2. táblázat). A kilencvenes évek elején az érettségizett és diplomás munkavállalók piaca is 11 százalékkal szűkült, számukra azonban már 1995–1999-ben hozzávetőlegesen annyi munkahelyet teremtett a megerősödő piacgazdaság, mint amennyi megszűnt a szocialista rendszer összeomlásakor.

2. táblázat: Foglalkoztatás nemek és iskolázottság szerint (ezer fő)

| | Férfi | | Nő | | Együtt | |
|------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| | alacsony | magas | alacsony | magas | alacsony | magas |
| 1990 | 1 803 | 845 | 1 387 | 1 055 | 3 190 | 1 900 |
| 1992 | 1 358 | 860 | 929 | 936 | 2 287 | 1 864 |
| 1995 | 1 225 | 824 | 759 | 869 | 1 984 | 1 693 |
| 1999 | 1 228 | 875 | 702 | 1 006 | 1 930 | 1 881 |

Forrás: Munkaerőpiaci tükrő, 2000, 247, 249. o. Magas iskolázottságúnak a középiskolát, főiskolát vagy egyetemet végzetteket tekintjük.

Hasonló irányú változás zajlott le a munkaerőpiaci értékelésében is. 1989–1995-ben a reálbérek a teljes béreloszlás mentén csökkentek, csak a legfelső, 100. percentilisben emelkedtek. Az alacsonybérű dolgozók súlyos (a 10. percentilisben például 30 százalékos) veszteséget szenvedtek ezekben az években, de a csökkenés a magasabb keresetek tartományában is jelentékeny volt (20 százalék a 90. percentilisben).¹⁵ A kereseti egyenlőtlenség azonban az 1997-től meginduló reálbér-emelkedés időszakában sem csökkent, sőt valamelyest még növekedett is, és ebben már nemcsak a képzetlenek tartós leszakadása, hanem egy másik folyamat – az idősebb, iskolázott munkaerőpiaci értékvesztése – is szerepet játszott (*Munkaerőpiaci tükrő*, 2000, 42. o.)

A szocializmusban felhalmozott emberi tőke leértékelődését jól mutatja, hogy az 1950–1955-ben született diplomás vállalati alkalmazottak majdnem *negyedével* kerestek kevesebbet az ezredfordulón (a diplomások átlagá-

15 A folyamatot részletesen bemutatja Kertesi–Köllő (2001).

hoz viszonyított relatív bérben mérve), mint amire a rendszerváltáskor érvényes életkor-kereseti profil továbbélése esetén számíthattak volna. A legnagyobb nyereséget azok a diplomások könyvelhették el, akik a rendszerváltás kezdetén 20–25 évesek voltak, azaz éppen az intenzív gazdasági szerkezetváltozás éveiben léptek a munkaerőpiacra. Az alacsonyabb iskolai fokozatokban szerényebb mértékű, de hasonló irányú generációs átrendeződést figyelhettünk meg. Aligha kétséges, hogy az átértékelődés folyamatát alapvetően a keresleti oldal határozta meg: a fiatal és iskolázott munkaerő relatív bérének növekedésére olyan időszakban került sor, amikor a pályakezdő érettségizettek és diplomások kínálata is nagymértékben növekedett. Emellett kimutatható, hogy (legalábbis a nagyvállalati szférában) a magas termelékenységre és tőkefelszereltségre cégek az átlagosnál jóval magasabb arányban alkalmaztak *fiatal* diplomásokat és érettségizetteket (*Kertesi–Köllő*, 2001, *Munkaerőpiaci tükrök*, 2000, 86–88. o.)

3. táblázat: Néhány adat a munkanélküli-járadékosokról, 2001 március–április (százalék)

| Iskolai végzettség | Harmadszor vagy többször kap munkanélküli-járadékot* | A korábbi munkahelyére lép vissza |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| 0–7 osztály | 50,5 | 70,9 |
| Általános | 40,1 | 56,6 |
| Szaktanulmányok | 39,6 | 51,3 |
| Középiskola | 27,3 | 27,7 |
| Főiskola | 19,9 | 17,4 |
| Egyetem | 14,0 | 16,1 |
| Összesen | 36,1 | 47,8 |

* A segélyben részesülők 2001 márciusi állománya: 105 864 fő.

**2001. március 22. és április 6. között elhelyezkedők: 7 599 fő.

Forrás: Adatfelvétel az elhelyezkedő járadékos munkanélküliekről, Foglalkoztatási Hivatal.

A képzetlen munkaerő visszaszorulásában természetesen a kínálat csökkenése – az alacsony iskolázottságú idősebb korosztályok nyugdíjba vonulása – is szerepet játszott, ám e réteg rendkívül magas munkanélküli rátája jól jelzi, hogy a dolgozni kívánók számához képest elégtelen a kereslet. Stabilitás, bejelentett, egész évben megélhetést biztosító munkára e réteg tagjai még kevésbé számíthatnak, mint azt a 3. táblázatnak a munkanélküli-járadékosokra vonatkozó 2001. évi adatai is érzékeltetik. Az alacsony iskolázottságú járadékos munkanélküliek 40–50 százaléka már harmadszor vagy többször válnak segélyezetté, a közülük (márciusban) elhelyezkedők 50–70 százaléka a korábbi – többnyire építőipari vagy mezőgazdasági – munkahelyére lépett vissza.¹⁶ Jellegzetes tünetei ezek egy olyan „másodlagos” munkaerő-

16 Más hónapokban a visszatérők aránya nyilván alacsonyabb. A 3. táblázatban a korábbi munkahelyre visszalépők arányának számításakor figyelmen kívül hagytuk azokat, akik a számítógépes nyilvántartás szerint elhelyezkedtek, de nem készült velük interjú.

piaci szegmens kialakulásának, amelyet magas munkaerő-forgalom, instabilitás, szezonális állások, ismétlődő munkanélküliség jellemez.

Számíthatunk-e arra, hogy a rendszerváltozás éveiben kibontakozott folyamatok megállnak vagy visszafordulnak? Abból, hogy a képzetlen munka értéke mélyre süllyedt az átmenet során, nem következik, hogy a gazdaság – akár annak modern nagyvállalati szektora – ne tudná az alacsony iskolázottságú népességet gazdaságosan alkalmazni. Ennek esélye a tőke és a különböző munkafajták termelékenységének és használati díjának *viszonyától* függ, valamint attól, hogy az egyes munkafajták milyen eredménnyel és költséggel kombinálhatók egymással és a tőkével. Ha a képzetlen munkaerő elég olcsó, ha költségnövekedést nem okozva képes helyettesíteni a tőkét vagy a szakképzett munkát – vagy éppen a többi erőforráshoz társítva megnöveli azok termelékenységét –, akkor a vállalatok keresni fogják.

A keresletet meghatározó különféle tényezők jelentőségéről akkor tudunk képet alkotni, ha meg tudjuk állapítani, hogy a piaci egyensúlyban a vállalatok az árakhoz milyen erőforrás-mennyiségeket, illetve erőforrás-kombinációkat rendelnek. Feltételezve, hogy az egyes erőforrások foglalkoztatását a határkötség és a határbevétel egyenlőségének pontjára terjesztik ki – figyelembe véve a termelési tényezők kombinálásából eredő összköltség- és összbevétel-hatásokat is –, a megfigyelt munkaerő-összetétel és termelékenység alapján megbecsülhető az egyes erőforrások saját- és keresztár-rugalmassága.

Egy erőforrás keresletének rugalmassága *saját* árára mérve azt mutatja meg, hány százalékkal változna az adott tényező kereslete az árának egyszázalékos megváltozása esetén, más tényezőket azonosnak véve. A sajátár-rugalmasság bonyolult helyettesítési, kiegészítési és skálahatásokat sűrít egyetlen mutatóba (ezekről a későbbiekben lesz szó), és alapvető mércéje egy erőforrás keresletének. A sajátár-rugalmasság az elméleti és (legalábbis a publikált) empirikus munkák szerint negatív: az ár növekedése visszaveti a keresletet.

A keresztár-rugalmasság annak mértéke, hány százalékkal változik az *egyik* erőforrás kereslete egy *másik* erőforrás árának egyszázalékos megváltozása következtében, ha más nem történik. Ha a tényezőárak változnak, a vállalatok egyfelől arra törekcsenek, hogy a drágábbá vált tényezőt más, olcsóbbá vált erőforrásokkal helyettesítsék: a munkát tőkével, az egyik munkafajtát egy másikkal. Másfelől, bármely tényező drágulása megnöveli a termelés összköltségét is, ami a vállalatot arra kényszeríti, hogy visszafogja a termelést. A két hatás eredőjeként *A* tényező drágulásának hatására valamely *B* tényező kereslete növekedhet (a helyettesítési hatás dominál) vagy csökkenhet (a két tényező kiegészíti egymást a termelésben, vagy helyettesítő viszonyban állnak ugyan, de az összköltség növekedése miatt mindkettőjük kereslete csökken). Ha a megfigyelt rugalmasság pozitív – *A* kereslete nő,

amikor B ára emelkedik – *bruttó helyettesítésről*, ha negatív, akkor *bruttó kiegészítésről* beszélünk. (Ha zérus körüli, akkor a két tényezőt függetlennek tekintjük). A keresztár- vagy másképpen „helyettesítési” rugalmasságok segítségével betekinthetünk „a függöny mögé”, ahol a sajátár-rugalmasságot meghatározó alkalmazkodási folyamatok zajlanak.

Amikor a fenti mutatókra keresztmetszeti adatokból próbálunk következtetni – több vállalat költség szerkezetét és tényezőárait figyeljük meg egy adott pillanatban –, akkor voltaképpen korábbi alkalmazkodási folyamatok végeredményét abban a meggyőződésben tekintjük, hogy az egyes termelési tényezők felhasználásának csökkenése vagy növekedése olyan optimális szinteken állapodott meg, amelyek összességében lehetővé teszik, hogy a vállalat az adott kibocsátást minimális költséggel termelje meg (vagy ami ugyanazt jelenti: az adott összköltséggel maximális termelési szintet érhesen el). Röviden: feltesszük, hogy a vállalatok optimumban vannak, illetve ha vannak is eltérések az optimumtól, azok átmenetiek és véletlenszerűek.

Ez persze nem mindig igaz. Ha egyes vállalatok egyes termelési tényezőket hatékonyabban használnak, mint mások – a külföldi tulajdonú nagyvállalat többet profitál a nyelveket beszélő szakemberekből, mint egy lakatosműhely, a közepes farm többet egy traktorból, mint a családi kisgazdaság –, akkor azonos tényezőárak és költségárányok esetén eltér a vállalatok összterméke. Ezeket a „nem semleges hatékonysági különbségeket” is célszerű figyelembe venni, akárcsak az esetleges döntési korlátokat. A keresleti modellekbe bevont ellenőrző változók rámutathatnak a tényezőkereslet szerkezetében – adott relatív bérek és tőkehasználati költségek mellett – előforduló vállalati, ágazati vagy regionális különbségekre.

Több munkafajtát megkülönböztető keresleti becsléssel – adathiány miatt – csupán a 300 fősnél nagyobb vállalatokra, egy rövid időszakra nézve rendelkezünk. Az itt bemutatott becslés három munkaerőfajtát és tőkét különböztetett meg.¹⁷ A munkaerő-csoportok: 1. *iskolázatlan*: legfeljebb szakmunkásképzőt végzett, 2. *fiatal-iskolázott*: érettségizett vagy diplomás, a mediánnál kevesebb időt töltött a munkaerőpiacon, 3. *idős-iskolázott*: érettségizett vagy diplomás, a mediánnál több időt töltött a munkaerőpiacon.¹⁸

Az alkalmazott modellben az egyes erőforrásokra optimálisan kiadott összegek vállalati összköltségen belüli aránya ezek árától és termelékenységi hozzájárulásától függ. Az anyagköltséget úgy tekintjük, mint ami azonos összegben szerepelvén a bevételi és költségoldalon figyelmen kívül hagyható.¹⁹ A vállalat anyagköltségeket nem tartalmazó termelési költsége a munkaerőköltség és az amortizáció összegeként határozható meg, a költségárányok kiszámításakor erre vetíthetjük a három csoport munkaerőköltségét, illetve az amortizációt. A tényezőárakat a ráfordítás és a termelésben lekötött mennyiség hányadosaként definiálhatjuk, ami az átlagos munkaerőköltséget jelenti a munkaerőcsoportok, valamint az amortizációs rátát (érték-

17 A becslések (Köllő, 2001) transzlog költségfüggvénnyel készültek a bértarifa-felvétel 1996–1999. évi hullámaiban szereplő vállalatokra. A vizsgált cégek száma rendre 458, 605, 455 és 436.

18 A munkaerőpiaci tapasztalat becslött érték: életkor – iskolai évek száma – 6. A tapasztalat mediánja 21–22 év a vizsgált évtől függően.

19 Ez nem feltétlenül helytálló feltevés, számos kutatás mutatott rá az anyagok és a képzetlen munka közötti helyettesíthetőségre, tehát arra, hogy utóbbi keresletének elemzésekor az anyagköltségek alakulását figyelembe kell venni. Erre azonban csak időbeli elemzésben, megbízható dezaggregált anyagárindexek esetén lenne mód.

csökkenési leírás osztva a tárgyi eszközök nettó értékével) a tőke esetében. A munkaerőköltség számításakor figyelembe vettük az egyéb bérjellegű kifizetéseket és a járulékokat. Az elemzés a mérrethatást a hozzáadott érték bevonásával becsülte, a nem semleges (a munkaerő-összetétellel összefüggő) hatékonysági különbségek befolyását pedig egy, a többségi külföldi tulajdont mérő változóval. Utóbbi esetben a feltevés az volt, hogy a külföldi tulajdonú vállalatok azonos bérek esetén több fiatal és iskolázott dolgozót keresnek, mert őket az átlagosnál hatékonyabban foglalkoztatják (lásd *Kertesi-Köllő*, 2001).

A legfontosabb eredményeket a 4. táblázat foglalja össze. Mielőtt az eredmények értelmezésébe foglalnánk, hangsúlyoznunk kell, hogy ezek egyetlen minta egyetlen modellel történt elemzéséből származnak. Minden, a vizsgálatból levont következtetés feltételes, további megerősítésre szorul. Bízva abban, hogy ez a későbbiekben megtörténik, a 4. táblázatban közölt eredményeket a következőképpen összegezhethetjük.

A becsült sajátbér-rugalmasságok minden esetben negatívak, nagyságrendjük megfelel a nemzetközi irodalomban közölt értékeknek (*Hamermesh*, 1993, 110–111. o.). A képzetlen munkaerő kereslete különösen érzékeny a bérre. Míg a képzett munka két csoportja esetében $-1,0$ alatti rugalmasságokat látunk, a képzetlen munkaerőre a négy év közül háromban $-1,5$ körül, 1998-ban pedig $-0,9$ -et.

A munkaköltség egyszázalékos növekedése eszerint több mint egy százalékkal csökkent a képzetlen munka keresletét, de kevesebb mint egy százalékkal a képzett munkáét, ami azt is jelenti, hogy az átlagbér növekedésekor az első esetben csökken, a második esetben viszont növekszik az adott munkavállalói csoport egészének összkeresete. (Ezen az alapon, a bevett szóhasználatot követve, a képzetlen munka iránti keresletet *rugalmasnak*, a képzettekét *rugalmatlannak* nevezhetjük).

Az iskolázottság szerinti eltérés iránya összhangban áll a munkagazdaságtan előrejelzéseivel és a nemzetközi tapasztalattal. Egy munkafajta keresletének bérrugalmassága alapvetően három dologtól függ.

Minél rugalmasabban reagál a megnövekvő költségre a foglalkoztató vállalat *termékei iránti kereslet*, annál valószínűbb, hogy a béremelkedés visszaveti a dolgozók iránti keresletet. Ez a feltétel növeli a képzetlen munkaerő keresletének viszonylagos bérrugalmasságát, mert e munkafajta elsősorban a nemzetközi versenynek erősen kitett tömegtermelő üzemek (például összeszerelő gyárak) alkalmazzák, továbbá az ugyancsak árérzékeny mezőgazdasági, építőipari és kereskedelmi vállalkozások.

4. táblázat: Becslés a nagyvállalatok különböző munkafajták iránti keresletéről*

| Megnevezés | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| <i>Költségárányok a mintában</i> | | | | |
| Képzetlen | 0,318 | 0,298 | 0,292 | 0,268 |
| Idős-iskolázott | 0,202 | 0,189 | 0,205 | 0,195 |
| Fiatal-iskolázott | 0,184 | 0,182 | 0,199 | 0,212 |
| Tőke | 0,296 | 0,331 | 0,304 | 0,325 |
| Összesen | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 |
| <i>Sajátár-rugalmasság</i> | | | | |
| Képzetlen | -1,528 | -1,528 | -0,875 | -1,768 |
| Idős-iskolázott | -0,543 | -0,687 | -0,986 | -0,997 |
| Fiatal-iskolázott | -0,949 | -1,026 | -0,745 | -0,647 |
| Tőke | -3,507 | -2,485 | -2,610 | -2,573 |
| <i>Keresztár-rugalmasság</i> | | | | |
| Képzetlen-tőke | 1,832 | 1,828 | 1,646 | 2,187 |
| Idős-iskolázott - tőke | 0,541 | 0,509 | 0,555 | 0,340 |
| Fiatal-iskolázott - tőke | 1,100 | 0,996 | 1,010 | 0,862 |
| Képzetlen - idős-iskolázott | -0,007 | -0,229 | -0,278 | -0,170 |
| Képzetlen - fiatal-iskolázott | -0,309 | -0,584 | -0,949 | -0,956 |
| Idős-iskolázott - fiatal-iskolázott | -0,285 | 0,165 | 0,575 | 0,612 |
| <i>Egyéb változók hatása az optimális költségárányra</i> | | | | |
| <i>Árbevétel</i> | | | | |
| Képzetlen | -0,073 | -0,069 | -0,080 | -0,071 |
| Idős-iskolázott | -0,004 | -0,004 | 0,005 | -0,002 |
| Fiatal-iskolázott | 0,012 | 0,010 | 0,019 | 0,016 |
| Tőke | 0,065 | 0,099 | 0,056 | 0,057 |
| <i>Többségi külföldi tulajdon</i> | | | | |
| Képzetlen | -0,006 | -0,029 | -0,005 | 0,008 |
| Idős-iskolázott | -0,026 | -0,031 | -0,054 | -0,061 |
| Fiatal-iskolázott | 0,010 | 0,022 | 0,014 | 0,030 |
| Tőke | 0,022 | 0,038 | 0,045 | 0,023 |

* A becslési eljárásról és az eredményekről részletesen lásd Köllő (2001) cikkét.

Másodsorban, a bérugalmasság függ attól, hogy *helyettesíthető-e* az adott munkafajta más munkafajtákkal vagy tőkével. A helyettesítésnek határt szabó korlátok a képzetlen munkaerő esetében a legkevésbé kemények. Nem csak műszaki értelemben könnyebb az ilyen munkák kiváltása gépekkel vagy a termelési folyamat átalakításával, egyszerűbb és olcsóbb a dolgozók

elbocsátása, a gyár bezárása vagy áttelepítése is. Lényegesen kisebbek az elbocsátással járó „virtuális” veszteségek is: szemben az iskolázott munkaerő elbocsátásának esetével, amikor a vállalatnak le kell mondania a korábbi képzési beruházásaiból származó lehetséges hozamok egy részéről, az alacsony képzettségűek elbocsátása ebben az értelemben költségmentes.

Harmadsorban, hogy mennyire könnyű a megdrágult tényezőt helyettesíteni, az függ a *helyettesítő tényezők kínálatának* rugalmasságától is. Ha *A* tényező megdrágul, és ennek hatására nő *B* tényező kereslete és ára, az nem elég a tényleges helyettesítéshez, szükség van arra is, hogy a keresetté vált és emiatt dráguló tényező *kínálata* is növekedjék. Nem könnyű állást foglalni abban, hogy a képzetlen, illetve a képzett munkát helyettesítő *tőkejavak* kínálata eltérő mértékben rugalmas-e, igaznak tűnik azonban, hogy a képzetlenek munkáját könnyebb kiváltani alvállalkozókkal, beszállítókkal, mint a magasán képzett szakemberekét. Továbbá a különböző *munkafajtákat* „fölről lefelé” könnyebb helyettesíteni, mint fordítva. (Kivált a rendszerváltás első éveiben sűrűn tapasztalhattuk, hogy egyes, korábban általános iskolát végzett munkásokkal betöltött segéd- és betanított munkaköröket könnyebb nehézség nélkül iskolázottabb munkanélküliekkel töltöttek fel. Az ellenkezője nem csak a vállalatnak, a munkavállalónak sem érne meg, amennyiben a bér arányban áll a teljesítménnyel.) Ez a tényező megint csak növeli az alacsony iskolázottságú munkaerő keresletének érzékenységét.²⁰

A képzetlen munka keresletének rugalmasságát tehát alapvetően e munkafajta (és termékei) nagyfokú *helyettesíthetősége* magyarázza. Erről néhány további részlettel szolgál a 4. táblázat.

A becslés szerint mindhárom munkafajta helyettesítő viszonyban áll a *tőkével*, a képzetlen munkaerő azonban különösen könnyen váltható ki tárgyi eszközökkel, amennyiben bére a tőke költséghez képest emelkedik. Míg a képzett munkaerő esetében 0,3 és 1,1 közötti keresztár-rugalmasságot becsült a modell, ezek a képzetlen munka esetében 1,6 és 2,2 közé esnek. A rugalmasságok – mint szó volt róla – azt mérik, hány százalékkal növeli az állóeszközök keresletét az egyes munkaerőfajták költségének egyszázalékos növekedése, és viszont. A pozitív érték (bruttó helyettesítés) azt jelenti, hogy a tőkeköltségek növekedése növeli, mérséklődése csökkenti a munka keresletét. Egy-egy munkafajta árának növekedése – kivált, ha képzetlenekekről van szó – emeli a tőkejavak iránti igényt. Az itt becsülthöz hasonlóan magas tőkehelyettesítési rugalmasság viszonylag ritka, de több tanulmány is közölt ezekhez közel álló, sőt magasabb értékeket is a hetvenes években, amikor Nyugaton megkezdődött a fizikai munka tömeges háttérbe szorulása. (Lásd *Hamermesh*, 1993, 110–111. áttekintő táblázatát!).

Az idősebb és fiatalabb *képzett* munkaerő csoportjai között valamelyest erősödő helyettesítő viszony áll fenn. A képzetlen és idősebb iskolázott csoportok kereslete egymástól többé-kevésbé függetlennek tűnik, míg a képzetlen

20 A magas bérrugalmasság egy negyedik lehetséges oka az adott munkafajta magas részaránya az összköltségben. Szemben a három említett „Hicks–Marshall-féle törvénnyel” e negyedik összefüggés nem feltétlenül érvényes. Ráadásul a vizsgált mintában az alacsony iskolázottságú munkaerő foglalkoztatása az átlagosnál nem koncentráltabb.

és fiatal–iskolázott csoportok között bruttó kiegészítő viszonyra utalnak az eredmények: a képzetlen munkaerő árának növekedése csökkenti a fiatal és képzett munkaerő keresletét is. Elvileg lehetséges, hogy e két munkafajta a termelésben technikai értelemben kiegészíti egymást, de inkább arról lehet szó, hogy a képzetlen munkaerő drágulásából eredő összköltség-növekmény fogja vissza a fiatal szakemberek iránti keresletet, összhangban azzal, hogy e két munkafajta gyakran kombinálódik a korszerű menedzsment által irányított, összeszerelőket, szalagmunkásokat alkalmazó feldolgozóipari vállalatok, illetve a kereskedelmi cégek esetében.

A becslések arra is felhívják a figyelmet, hogy a nagyobb cégek valamivel több tőkét és kevesebb képzetlen munkát alkalmaznak, míg a külföldi vállalatok kereslete – a várakozásnak megfelelően – a több tőke és (sokkal) kevesebb idős–iskolázott dolgozó felé torzított.

A több munkafajtát megkülönböztető modell eredményei megerősítik *Kőrösi* (2000) következtetését, hogy a mai magyar gazdaságban a munkaerő kereslete érzékeny a bérre, és kiegészítik azzal, hogy ez fokozottan vonatkozik a képzetlen munkára, amely ráadásul viszonylag könnyen helyettesíthető tőkével. Az ebből adódó társadalmi feszültségektől és gazdaságpolitikai dilemmáktól várhatóan még sokáig nem szabadulhatunk.

Abban a folyamatban, amelynek során a tőkében ma még viszonylag szegény magyar gazdaság felzárkózik a fejlett nyugati kereskedelmi partnereihez, fokozatosan csökkenni fog a tőke használati díja a bérekhez képest, ami várhatóan tovább mérsékli a képzetlen munkaerő iránti igényt. A történet e ponton bizonyára nem ér véget. Az álláskínálat további romlása esetén valószínűleg még több alacsony iskolázottságú ember hagy fel a munkakereséssel, szorul segélyre vagy alkalmi munkára a félig vagy egészen feketegazdaságban. Amennyiben az eljövendő kormányzatok – az idén leváltotthoz hasonlóan – a minimálbérek radikális emelésével és a segélyek csökkentésével vélik orvosolhatónak az ily módon (látszólagosan) súlyosbodó „ösztönzési problémát”, azzal még tovább növelhetik a bajt: a kereslet további csökkenése megsemmisítheti a munkavállalási kedvet fokozó intézkedések pozitív hatását.

A munkaerő-kereslet jövőbeli alakulásának legnehezebben kiszámítható eleme, hogy milyen hatással lesz a piacra a közép- és felsőfokú végzettségűek kínálatának várható, korábban nem látott mértékű növekedése. Az itt bemutatott bérugalmasságok (amennyiben egyáltalán elfogadjuk őket) egy olyan egyensúlyi helyzetre vonatkoznak, amelynek kialakulásakor – a kilencvenes évek közepén – a szokottnál is szűkösebb jószágnak számított a kor követelményeinek megfelelően képzett diplomás. A kínálatnövekedés következményeit legfeljebb egy olyan hipotetikus gazdaságra vonatkozóan tudjuk előre jelezni, amelyben hosszabb távon érvényben maradnak a 4. táblázatban bemutatott keresleti paraméterek. Egy ilyen gazdaságban a túl-

kínálat hatására lefelé mozdulna a pályakezdő diplomás bér, mérsékelve a fiatal szakembereket fenyegető munkanélküliségi kockázatot. A fiatal diplomások foglalkoztatásának növekedése a képzetlen munkaerő keresletére jótékony hatást gyakorolna, ugyanakkor várhatóan kiélezné a fiatalabb és idősebb diplomások közötti versengést a közöttük tapasztalható helyettesítő viszonynak megfelelően. A diplomás munkanélküliség csupán a következmények egyike lenne (és nem biztos, hogy a legsúlyosabb).

Inkább felelőtlen, mint bátor cselekedet lenne ennél határozottabb következtetéseket levonni a jelenleg rendelkezésre álló adatokból. Az alkalmazkodás folyamatában olyan további tényezők jutnak szerephez (a minőségében javuló kínálat hatására megnövekvő kereslet, a külföldi munkalehetőségek bővülése, a diplomások sorsának alakulására különösen fogékony nagypolitika beavatkozása), amelyek súlyát nehéz lenne felbecsülni, nem beszélve arról, hogy a nagyvállalati körre vonatkozó szórványos eredményekből nem vonhatók le a teljes gazdaságra vonatkozó következtetések. Az esélyek felmérését megkönnyítené, ha a munkaerő-kereslet elemzése az itt használatnál szélesebb körre vonatkozó, gazdagabb adatbázisokon folyhatna.

3.6. A vállalatok jellemzői

KÖRÖSI GÁBOR

A fejezetben eddig elmondottak azt sugallják, hogy a magyar munkapiacnak vannak ugyan sajátos, átmeneti időszakra jellemző tulajdonságai, de az, ami itt történik, sok tekintetben meglehetősen hasonlít a fejlett piacgazdaságok munkaerő-keresletét meghatározó folyamatokra. A legfontosabb különbség, hogy a stabil piacgazdaságok munkapiacával szemben a magyar vállalatok viselkedésére még nem hat egy stabil egyensúly. Ennek következtében kizárólag csak gyors, rövid távú alkalmazkodás figyelhető meg. A munkaerő-kereslet rugalmasságai azonban lényegében megfelelnek a fejlett piacgazdaságokban szokásosnak. A magyar munkaerő-kereslet valamivel rugalmasabb ugyan a nyugat-európai országok egy részének rendkívül merev piacain tapasztaltnál, de nagyon hasonlít az amerikai és néhány rugalmasabb európai piachoz.

Mindez ellentétessnek látszik a munkahely-teremtés és -rombolás kapcsán leírtakkal, amikor is éppen a magyar munkapiac rendkívüli rugalmasságát emeltük ki, azonban nyoma sincs ennek a rendkívüli rugalmasságnak a vállalatok munkapiaci viselkedését meghatározó paraméterekben. Mitől látszott akkor olyan rugalmasnak a magyar piac?

A válasz megtalálásához célszerű először is megvizsgálni magukat a vállalatokat. Az 5. táblázat a munkaerő-kereslet modellezéséhez használt teljes minta néhány fontos jellemzőjét mutatja be, míg a 6. táblázat a feldolgozóipari vállalatokra mutatja be ugyanezeket a jellemzőket.²¹

21 A forintadatokat mindig 1992-es változatlan termelői áron kell érteni. Az éves változás mindig az adott évben abba a csoportba tartozó vállalatokra vonatkozik; akkor is, ha az előző (bázis) évben ugyanaz a vállalat egy másik csoportba tartozott.

5. táblázat: A mintában szereplő vállalatok jellemzői

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| <i>Teljes minta</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 4 287 | 6 992 | 8 507 | 9 254 | 9 858 | 11 448 | 11 485 | 11 207 |
| Létszám | 290,3 | 174,7 | 165 | 152,2 | 138,8 | 124,3 | 126,9 | 123,6 |
| Létszámváltozás (százalék) | -16,8 | -12,7 | -4 | -8,6 | -3,5 | -1,3 | 0,7 | -3 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 380,4 | 461,5 | 463,8 | 417,1 | 395,2 | 396,6 | 417,2 | 444,8 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 7,2 | 6,4 | 2,9 | -9,5 | -4,5 | -0,1 | 1,9 | 6,4 |
| Termelés (millió forint) | 542,1 | 443,5 | 453,8 | 430,7 | 428,8 | 435,5 | 498,7 | 562,4 |
| Termelésváltozás (százalék) | -16 | 0 | 8 | 0,2 | 3,7 | 9,8 | 13,5 | 11,9 |
| Nyereségráta (százalék) | -36,2 | -42,7 | -31,5 | -3,2 | -13,1 | 1,1 | -22,7 | -10,1 |
| <i>Növekvő termelésű cégek</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 917 | 3125 | 4 463 | 3 873 | 4 269 | 5 473 | 6 713 | 5 633 |
| Létszám | 331,9 | 179,2 | 166,3 | 167,5 | 144,8 | 130 | 136,4 | 150,8 |
| Létszámváltozás (százalék) | 1,7 | -1,5 | 6,4 | 3,4 | 4,3 | 6,8 | 7 | 3,9 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 471,7 | 513,4 | 495,7 | 447,5 | 426,6 | 425,3 | 443 | 464,8 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 8,7 | 8,7 | 4,2 | -5,9 | -0,7 | 3,8 | 1,1 | 7,5 |
| Termelés (millió forint) | 966,8 | 545,8 | 578,6 | 581,7 | 560,3 | 602,5 | 614,5 | 776,9 |
| Termelésváltozás (százalék) | 69,4 | 36 | 27,8 | 25,3 | 28,2 | 32,9 | 31,3 | 30,5 |
| Nyereségráta (százalék) | -4,4 | -21,4 | -7 | 14,3 | -4,5 | 1,9 | 4,6 | -5,8 |
| <i>Csökkenő termelésű cégek</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 3 370 | 3 867 | 4 044 | 5 381 | 5 589 | 5 975 | 4 772 | 5 574 |
| Létszám | 278,9 | 171,1 | 163,6 | 141,3 | 134,3 | 119,1 | 113,6 | 96,2 |
| Létszámváltozás (százalék) | -21,4 | -20,4 | -13,5 | -16,9 | -9,1 | -8,2 | -8,3 | -12,4 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 355,5 | 419,5 | 428,6 | 395,2 | 371,2 | 370,4 | 380,9 | 424,6 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 6,7 | 4,3 | 1,3 | -12,3 | -7,7 | -3,8 | 3,3 | 5,2 |
| Termelés (millió forint) | 426,5 | 360,8 | 316,1 | 322 | 328,4 | 282,5 | 335,8 | 345,7 |
| Termelésváltozás (százalék) | -35,9 | -24,5 | -17,8 | -20,6 | -16,9 | -18 | -15,9 | -15,5 |
| Nyereségráta (százalék) | -44,9 | -59,9 | -58,5 | -15,8 | -19,7 | 0,4 | -61 | -14,5 |
| <i>Hazai tulajdonos</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 3 588 | 5 422 | 6 656 | 7 254 | 7 739 | 8 894 | 8 954 | 8 739 |
| Létszám | 299,1 | 166,1 | 151,6 | 134,1 | 116,5 | 102,3 | 102,4 | 97,9 |
| Létszámváltozás (százalék) | -17,7 | -13 | -7,3 | -10,4 | -4,8 | -3,1 | -1,2 | -4,6 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 347,3 | 408,9 | 413 | 370,8 | 343,8 | 331,2 | 348,8 | 369,8 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 7,9 | 7,3 | 1,6 | -10 | -6,1 | -1,5 | 0,2 | 5,8 |
| Termelés (millió forint) | 499,5 | 362,3 | 323,1 | 268,3 | 242,4 | 220,2 | 239,3 | 241,5 |
| Termelésváltozás (százalék) | -18 | -6 | 1,1 | -5,4 | -2,1 | -0,4 | 6,6 | 2 |
| Nyereségráta (százalék) | -39,3 | -46,1 | -36,2 | -8,6 | -12,1 | -4,7 | -29,7 | -7,8 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|
| <i>Többségi külföldi tulajdonos</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 348 | 964 | 1 193 | 1 367 | 1 500 | 1 887 | 1 935 | 1 919 |
| Létszám | 233,3 | 194,5 | 182,4 | 203,1 | 209,7 | 194 | 221,8 | 227,3 |
| Létszámváltozás (százalék) | -7,9 | -3,1 | 3,4 | 2,3 | 0,9 | 4,1 | 6,2 | 2,3 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 588 | 681,5 | 683,6 | 629,1 | 634,2 | 666,5 | 701,5 | 752 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 5,7 | 4,2 | 6,6 | -7,3 | -0,1 | 3 | 5,9 | 7,5 |
| Termelés (millió forint) | 807,9 | 771,2 | 856 | 934,3 | 1 052,1 | 1 155,1 | 1 606,5 | 1 950,4 |
| Termelésváltozás (százalék) | 11 | 18,6 | 27,2 | 8,4 | 12,9 | 23,8 | 21 | 20,8 |
| Nyereségráta (százalék) | -9,6 | -19,1 | -16 | 29,6 | -21,1 | 31,6 | 5,2 | -7,9 |

6. táblázat: A mintában szereplő feldolgozóipari vállalatok jellemzői

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|---------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| <i>Feldolgozóipar egésze</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 1 458 | 2 215 | 2 811 | 3 066 | 3 251 | 3 793 | 3 914 | 3 844 |
| Létszám | 314,8 | 215 | 191,3 | 178,8 | 170,1 | 155,3 | 159,5 | 158 |
| Létszámváltozás (százalék) | -15,8 | -13,6 | -5,6 | -1,9 | -1,6 | 2 | 2,9 | -2 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 367,4 | 425,8 | 438,8 | 411,1 | 392,8 | 392,8 | 402,7 | 425,6 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 9 | 12,6 | 3 | -5,6 | -3,1 | 1,1 | 6,4 | 7,8 |
| Termelés (millió forint) | 688,7 | 530,5 | 544,3 | 557,4 | 564,8 | 593,6 | 677 | 810,3 |
| Termelésváltozás (százalék) | 0,4 | 5,6 | 10,2 | 10,2 | 7,3 | 19,1 | 16,7 | 18,6 |
| Nyereségráta (százalék) | -40,3 | -17 | -19,7 | -9,5 | -4,6 | 15,3 | 0,4 | -1,4 |
| <i>Növekvő termelésű cégek</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 424 | 1 209 | 1 665 | 1 594 | 1 536 | 1 970 | 2 315 | 1 901 |
| Létszám | 327,4 | 218,7 | 197,4 | 192,8 | 174,5 | 181,2 | 154 | 167,6 |
| Létszámváltozás (százalék) | -1,9 | -8,7 | 1 | 5,5 | 7,7 | 8,7 | 11,2 | 7,5 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 417,3 | 445,5 | 465,2 | 439,8 | 422,7 | 409,9 | 423,2 | 454,2 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 12,7 | 17 | 3,1 | -0,1 | 2,9 | 5,6 | 9,1 | 10 |
| Termelés (millió forint) | 1 250,8 | 643 | 708 | 756,9 | 609,5 | 891,8 | 760,3 | 1 075,4 |
| Termelésváltozás (százalék) | 87,2 | 28,7 | 24,2 | 25,1 | 35,9 | 38,1 | 41,6 | 43,7 |
| Nyereségráta (százalék) | -4,7 | -4 | -1,7 | -0,9 | 2,7 | 3 | 3,9 | 3,3 |
| <i>Csökkenő termelésű cégek</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 1 034 | 1 006 | 1 146 | 1 472 | 1 715 | 1 823 | 1 599 | 1 943 |
| Létszám | 309,6 | 210,5 | 182,4 | 163,7 | 166,2 | 127,2 | 167,5 | 148,7 |
| Létszámváltozás (százalék) | -20,7 | -19,1 | -14,5 | -10 | -9,1 | -6,9 | -6,4 | -10,7 |
| Béreköltség (ezer forint/fő) | 346,9 | 402,2 | 400,4 | 380,1 | 366 | 374,3 | 372,9 | 397,6 |
| Béreköltségváltozás (százalék) | 7,3 | 7,3 | 2,7 | -11,8 | -8,7 | -3,9 | 2,2 | 5,6 |
| Termelés (millió forint) | 458,2 | 395,2 | 306,6 | 341,3 | 524,8 | 271,4 | 556,5 | 551 |
| Termelésváltozás (százalék) | -33,9 | -21,9 | -20,2 | -14,4 | -12 | -20 | -13,4 | -11 |
| Nyereségráta (százalék) | -54,8 | -32,6 | -45,7 | -18,8 | -11,2 | 28,6 | -4,7 | -6,1 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|-------|---------|
| <i>Hazai tulajdonos</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 1 063 | 1 457 | 1 873 | 2 033 | 2 176 | 2 528 | 2 598 | 2 559 |
| Létszám | 324,4 | 199,7 | 164,7 | 149,5 | 134,1 | 113,7 | 112,8 | 106,4 |
| Létszámváltozás (százalék) | -17,5 | -11,3 | -8,7 | -4 | -3,4 | -0,8 | 0,6 | -5,1 |
| Bérköltség (ezer forint/fő) | 326,6 | 371,2 | 382,2 | 355,6 | 334,7 | 327,5 | 337,5 | 358,9 |
| Bérköltségváltozás (százalék) | 10 | 14,1 | -0,5 | -9 | -5,5 | -1,8 | 6,7 | 8,5 |
| Termelés (millió forint) | 704,9 | 460,4 | 306,1 | 294,6 | 249 | 226,3 | 222,7 | 222,1 |
| Termelésváltozás (százalék) | 2 | -1,1 | 1,2 | 4,2 | -3,1 | 3,3 | 5 | 2,1 |
| Nyereségráta (százalék) | -50,6 | -20,6 | -17,1 | -10,7 | -5,5 | -1,6 | -0,2 | -2 |
| <i>Többségi külföldi tulajdonos</i> | | | | | | | | |
| Vállalatok száma | 216 | 504 | 647 | 755 | 811 | 982 | 1 036 | 1 029 |
| Létszám | 251,2 | 234 | 218,9 | 223,6 | 234,2 | 225,2 | 257,3 | 272,6 |
| Létszámváltozás (százalék) | -7,5 | -5,2 | 2,1 | 2,5 | 2,7 | 6,1 | 7,2 | 3,4 |
| Bérköltség (ezer forint/fő) | 518,8 | 553,4 | 572,5 | 547 | 537,1 | 551,7 | 556,8 | 582,5 |
| Bérköltségváltozás (százalék) | 9,8 | 9,9 | 7,6 | 0 | 0,4 | 5,8 | 6,3 | 7,2 |
| Termelés (millió forint) | 640,9 | 682,5 | 813,2 | 914,4 | 1 085,4 | 1 238,8 | 1 804 | 2 322,6 |
| Termelésváltozás (százalék) | 12,1 | 21,7 | 27,2 | 19 | 19,3 | 34,2 | 23,4 | 25,7 |
| Nyereségráta (százalék) | -7,8 | -9,9 | -26,3 | -8,7 | -2,5 | 62,9 | 2,4 | 0,4 |

Érdemes először a növekvő, illetve csökkenő termelésű vállalatok termelés-változási sorát végignézni. A teljes mintában egyetlen év sincs, amikor a növekvő vállalatok *átlagos* növekedési üteme 25 százaléknál kisebb lenne, vagy amikor a csökkenő vállalatok *átlagos* csökkenési üteme 15 százaléknál kisebb lenne. Ha csak a feldolgozóipart nézzük, akkor az időszak második felében valamivel moderáltabb ütemeket találunk, de még a 10 százalék feletti *átlagos éves* változási ütem is nagyon magas. Mint ahogy a mintaidőszak első felében, de néha még később is, a *reál*béreköltség változási üteme is meglehetősen magas, különösen, ha ezt összevetjük például a leépülő cégek vagy a hazai tulajdonú cégek termelésének dinamikájával. Ezeket a változási ütemeket látva, már egyáltalán nem meglepő, hogy a karcsúsodó cégek évente legalább a foglalkoztatottak 8 százalékát elbocsátották.²²

Látszik, hogy 1995 után fokozatosan javult a helyzet: viszonylag több vállalat volt képes növelni a termelését, és a növekvő vállalatok lényegesen gyorsabban fejlődtek, mint amilyen ütemben a leépülő vállalatok csökken-tek. Ennek következtében a vállalatok termelésének átlaga (különösen a feldolgozóiparban) a kilencvenes évek közepétől kezdve nagyon gyorsan nőtt. E mögött a kétségtelenül pozitív átlagos tendencia mögött azonban a vállalatok hatalmas mértékű differenciálódása zajlott le: a vállalatok egy része – elsősorban a többségi külföldi tulajdonban levők – nagyon dinami-

²² Természetesen lehet, hogy egy cég termelése az egyik évben csökken, egy másikban pedig nő.

kusan növekedett, de a mintában levő vállalatok közel fele számára a piaci helyzet nyilvánvalóan lényegesen romlott.

Így tehát hiába viszonylag alacsonyak a munkaerő-keresletet meghatározó rugalmasságok, olyan hatalmas változásokat éltek át a vállalatok, hogy még ezek a mérsékelt rugalmasságok is nagy változásokat generáltak. Például 1999-ben a teljes mintára a munkaerő-kereslet termelésrugalmassága 0,41 volt, míg a bérugalmassága mindössze $-0,27$. Ezek egy meglehetősen rugalmatlan munkapiacot írnak le. Vegyünk azonban egy átlagos leépülő vállalatot, ahol a reálbérköltség 5,2 százalékkal nőtt, a termelés pedig 15,5 százalékkal csökkent! Egy ilyen vállalatnál még a fenti alacsony rugalmasságok mellett is közel 8 százalékos létszámcsökkenés várható.

Másrészt, ha egy cég 30 százalékkal tudja növelni termelését, természetesen viszonylag jelentős többletmunkaerőre is szüksége lesz: 0,4-es rugalmassággal számolva ez önmagában 12 százalékkal növeli a foglalkoztatást a vállalatban, amit a bérnövekedés hatása valamelyest mérsékelhet. Ez magyarázza a rugalmatlan munkaerő-kereslet és a nagyon is rugalmas munkahely-reallokáció közötti látszólagos ellentmondást.

A munkahely-teremtés és -rombolás szokatlanul magas értékei nem a magyar munkapiac különlegesen nagy rugalmasságát, hanem a versenyszféra kivételesen gyors és széles szerkezeti átalakulását tükrözik. Így valójában nem a munkapiac volt rendkívül rugalmas a kilencvenes években, hanem a gazdasági szerkezet átalakulása haladt rohamléptekkel. Valószínűleg ez magyarázza azt a modellezés során feltárt jelenséget, hogy a vállalatok munkapiaci magatartását egyrészt nagyon gyors alkalmazkodás jellemzi, másrészt viszont az, hogy a hosszú távú egyensúlynak nincs mérhető hatása a munkaerő-keresletre. És valószínűleg ez magyarázza, hogy a teljes mintára végzett próba annak ellenére mutatott szignifikáns aszimmetriát a rugalmasságokban, hogy az ágazati becslések egyike sem jelzett semmi hasonlót. Feltehetőleg a válságágazatokban volt viszonylag nagyobb a rugalmasság, és ez okozta az aggregálás során ezt a meglepő jelenséget.

Amikor ilyen tempóban változik, változhat a vállalatok piaci helyzete, akkor ezekhez a változásokhoz gyorsan kell alkalmazkodni, és nincs mód a hosszú távval foglalkozni. Különösen, mert a gyors növekedés távolról sem volt általános. A feldolgozóipari termelés 1997–1999-ben ugyan évente átlagban közel 20 százalékkal bővült, de e mögött a fellendülés mögött drasztikus differenciálódás húzódott meg: a vállalatok egyik fele ennek az ütemnek átlagosan a duplájával tudta növelni termelését, de az expanzióból kimaradó másik felének átlagban évi több mint 10 százalékkal szűkült a piaca. Ez azonban azt is világossá teszi, hogy a múltbeli folyamatok alapján aligha jelezhető előre megbízhatóan egy sokkal kevésbé dinamikus időszakra a munkapiac működése.

HIVATKOZÁSOK

- AGHION, PH.–BLANCHARD, O. (1994): On the speed of transition in central Europe. *NBER Macroeconomics Annual*, 9. 283–319. o.
- AGUIRREGABIRIA, V.–ALONSO–BORREGO, C. (1999): Labor Contracts and Flexibility: evidence from a labor market in Spain. *Review of Economic Studies*, 66. 275–308. o.
- ALBAEK, K.–SØRENSEN, B. E. (1996): Worker flows and job flows in Danish manufacturing. Worker paper, Brown University.
- ALLEN, R. G. D. (1938) *Mathematical analysis for economists*. Macmillan, London.
- BAILY, M.–BARTELSMAN, E.–HALTIWANGER, J. (1996): Downsizing and productivity growth: myth or reality. *Small Business Economics*, 259–278. o.
- BAILY, M.–HULTE, CH.–CAMPBELL, D. (1992): Productivity dynamics in manufacturing plants. *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, 187–267. o.
- BARTELSMAN, E. J.–DHRYMES, PH. J. (1998): Productivity dynamics? U.S. manufacturing plants, 1972–1986. *Journal of Productivity Analysis*, január, Vol. 9. No. 1. 5–34. o.
- BASU, S.–ESTRIN, S.–SVEJNAR, J. (1997): Employment and Wage Behavior of Enterprises in Transitional Economies. *Economics of Transition*, Vol. 5. No. 2. 271. o.
- BENTOLILA, S.–BERTOLA, G. (1990): Firing costs and labor demand: How bad is Eurosclerosis? *Review of Economic Studies*, Vol. 57. 303–326. o.
- BENTOLILA, S.–GILLES, ST. P. (1992): The Macroeconomic Impact of Flexible Labor Contracts, with an application to Spain. *European Economic Review*, június, Vol. 36. No. 5. 1013–1053. o.
- BILSEN, V.–KONINGS, J. (1997): Job Creation, Job Destruction and Growth of Newly Established, Privatized and State-Owned Enterprises in Transition Economies: Survey Evidence from Bulgaria, Hungary, and Romania. *The Davidson Institute Working Paper Series*, No. 106.
- BLANCHARD, O. (1997): *The economics of post-communist transition*. Clarendon Press, Oxford, Egyesült Királyság.
- BRESSON, G.–KRAMARZ, F.–SEVESTRE, P. (1993): Labor demand for heterogeneous workers with non-linear asymmetric adjustment costs. *Kiadatalan kézirat*, U. de Paris, Pantheon-Assas.
- BUTTON, P. (1990): The cost of labor turnover: An accounting perspective. *Labor Econ. Productivity*, szeptember, Vol. 2. No. 2. 146–160. o.
- CABALLERO, R. J.–ENGEL E. M. R. A. (1993): Microeconomic adjustment hazards and aggregate dynamics. *Quarterly Journal of Economics*, 111. (3) 359–383. o.
- CABALLERO, R.–HAMMOUR, M. (1998): Jobless growth: appropriability, factor substitution and unemployment. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*.
- CABARELLO, R. J.–ENGEL E.–HALTIWANGER, J. (1997): Aggregate employment dynamics: Building from microeconomic evidence. Working Paper, No. 5042. NBER.
- CABRALES, A.–HOPENHAYN, H. A. (1997): Labor market flexibility and aggregate employment volatility. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 46. 189–228. o.
- CASCIO, W. F. (1991) *Costing human resources: The financial impact of behaviour in organisations*. Harmadik kiadás, PWS-Kent, Boston.
- CHOW, C. K. W.–FUNG, M. K. Y.–NGO, H. Y. (1996): Job turnover in China: a case of Shanghai's manufacturing enterprises. Working paper. Chinese University of Hong Kong.
- COMMANDER, S.–CORICELLI, F. (szerk.) (1995), *Unemployment, restructuring and the labor market in Eastern Europe and Russia*. World Bank, Washington D. C.
- DAVIS, S. J.–HALTIWANGER, J. (1997): Gross job flows. Megjelent: ASHENFELTER O.–CARD, D. (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3.
- DAVIS, S. J.–HALTIWANGER, J. (2001): Sectoral Job Creation and Destruction Responses to Oil Price Changes. *Journal of Monetary Economics*, december, Vol. 48. No. 3. 465–512. o.
- DAVIS, S. J.–HALTIWANGER, J.–SCHUCH, S. (1996): *Job creation and destruction*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Denny, M.–Fuss, M. (1977): The use of approximation analysis to test for separability and the existence of consistent aggregates. *American Economic Review*, 67. 404–418. o.
- EISNER, R.–STROTZ, R. (1963): *Determinants of business investment*. Megjelent: *Impacts of Monetary Policy*. Englewood Cliffs, NY.
- ESTRIN, S.–SVEJNAR, J. (1998): The Effect of Output, Ownership and Legal Form on employment and wages in Central European Firms, Megjelent: COMMANDER, S. (szerk.): *Enterprise restructuring and unemployment in models of transition*. Worldbank, Washington D. C.
- Foster, L.–Haltiwanger, J.–Krizan, C. J. (1998): Aggregate productivity growth: lessons from microeconomic evidence. Working Paper, NBER 6803.
- FUSS, M.–MCFADDEN, D. (1978) *Production Economics: a dual approach to theory and applications*. North-Holland, Amsterdam.

- GRANT, J.–HAMERMESH, D. (1981): Labor-market competition among youths, white women and others. *Review of Economics and Statistics*, 63. 354–360. o.
- GRILICHES, Z. (1969): Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing Industries: Evidence from the Annual Survey of Manufacturing, No. 1896. Megjelent még: NBER, Working Paper, 4255.
- GRILICHES, Z.–REGEV, H. (1995): Firm productivity in Israeli industry: 1979–1988. *Journal of Econometrics*, Vol. 5. No. 1. 175–203. o.
- GROSFELD, I.–NIVET, J.-F. (1997): Firms Heterogeneity in Transition: Evidence from a Polish Panel Data Set. William Davidson Institute working paper, 47.
- HALPERN LÁSZLÓ–KÖRÖSI GÁBOR (2001): Efficiency and Market Share in Hungarian Corporate Sector. *Economics of Transition*, Vol. 9. No. 3.
- HAMERMESH, D. S. (1986): The Demand for Labour in the Long Run. Megjelent: ASHENFELTER, O.–LAYARD, R. (szerk.): *Handbook of Labour Economics*, Volume I. Elsevier Science Publishers, Amsterdam–New York.
- HAMERMESH, D. (1993): Spatial and temporal aggregation in the dynamics of labor demand. Megjelent: JAN, C.–PFANN, J. A.–RIDDER, G. (szerk.): *Labor demand and equilibrium wage formation*. North-Holland, Amsterdam, 91–108. o.
- HAMERMESH, D. S.–PFANN, G. A. (1994): Turnover and the Dynamics of Labor Demand. NBER Working papers, No. 4204.
- HAMERMESH, D. S.–PFANN, G. A. (1996): Adjustment costs in factor demand. *Journal of Economic Literature*, Vol. 34. No. 3. 1264–1292. o.
- HICKS, J. R. (1964): *The theory of wages*. Macmillan, London.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2001): A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke ártértékelődése, *Közgazdasági Szemle*, 11. sz.
- KONINGS, J. (2002): Restructuring of Firms in Emerging Market Economies. Megjelenik: *Economic Transition and EU Enlargement*. Edward Elgar, megjelenés előtt.
- KONINGS, J.–LEHMANN, J. H.–SCHAFFER, M. E. (1996): Job creation and job destruction in a transition economy: ownership, firm size and gross job flows in Polish manufacturing 1988–91. *Labour Economics*, Vol. 3. No. 3. 299–317. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2001): Hozzászólás az elmaradt minimálbér-vitához, *Közgazdasági Szemle*, 12. sz.
- KÖRÖSI GÁBOR (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete. Budapest Working Papers on the Labour Market, Institute of Economics–Budapest University of Economics, Budapest, 3. sz.
- KÖRÖSI GÁBOR (2002): Labour Demand and Efficiency in Hungary, Budapest Working Papers on the Labour Market, No. 3. Institute of Economics–Budapest University of Economics, Budapest.
- LEONARD, J. S.–ZAX, J. S. (1995): The stability of jobs in public sector. Working Paper University of Colorado, Boulder, CO.
- LJUNQVIST, L.–SARGENT, Th. (1996): The European unemployment dilemma. Working Paper.
- MACHIN, S.–MANNING, A. (1999) The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. Megjelent: ASHENFELTER, O.–CARD, D. (szerk.): *Handbook of Labor Economics*. North-Holland, Amsterdam, 1999, 271–287. o.
- MAIRESSE, J.–DORMONT, B. (1985): Labor and Investment Demand at the Firm Level: A Comparison of French, German and U.S. Manufacturing, 1970–79. *European Economic Review*, június–július, Vol. 28. No. 1–2. 201–231. o.
- MEGHIR, C.–RYAN, A.–REEN, J. Van (1996): Job creation, technological innovation and adjustment costs: evidence of a panel of British firms. *Annales 'Economie et de Statistique*, Január–június, N. 41–42, 255–274. o.
- MILLARD, S. P.–MORTENSEN, D. T. (1997): The unemployment and welfare effects of labour market policy: a comparison of the USA and the UK. Megjelent SNOWER, D. J.–DE LA DEHESA, Q. (szerk.): *Unemployment policy: government options for the labour market*. Cambridge University Press, New York.
- Munkaerőpiaci tükrök (2000): Munkaerőpiaci tükrök, 2000. Szerk.: FAZEKAS KÁROLY. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- NICKELL, S. (1986): Dynamic Models of Labour Demand. Megjelent: ASHENFELTER, O.–LAYARD, R. (szerk.): *Handbook of Labour Economics*, Volume I. Elsevier Science Publishers, Amsterdam–New York. 473–522. o.
- NICKELL, S.–WADHWANI, S. (1991): Employment Determination in British Industry: Investigations Using Micro-data. *Review of Economic Studies*, október, Vol. 58. No. 5. 329–345. o.
- NOCKE, V. R. (1994): Gross job creation and gross job destruction: empirical study with French data. University of Bonn, Bonn.
- OECD (1994), *Unemployment in transition countries: transient or persistent*. OECD, Párizs.
- OR, W. Y. (1962): Labor as a quasi fixed factor. *Journal of Political Economy*, december, Vol. 70. No. 6. 538–555. o.
- OLLE, G. S.–PAKES, A. (1996): The dynamics of productivity in the telecommunications equipment industry. *Econometrica*, 64. (6) 1263–1297 o.
- PFANN, G.–PALM, F. (1992): Asymmetric Adjustment Costs in Non-linear Labor Demand Models for the

- Netherlands and UK Manufacturing Sectors. Review of Economic Studies, 59.
- PFANN, G.–VERSPAGEN, B. (1989): The structure of adjustment costs for labor in the Dutch manufacturing sector. Econ. Letters, Vol. 29. No. 4. 365–371. o.
- ROLAND, G. (1994): On the Speed and Sequencing of Privatisation and Restructuring. Economic Journal, Vol. 104, 1158–1169. o.
- ROSEN, S. (1969): On the Interindustry Wage and Hours Structure. Journal of Political Economy, március–április, Vol. 77. No. 2. 249–273 o.
- SHERWIN, R. (1968): Labor Quality, the Demand for Skill, and Market Selection. NBER Working Papers, No. 0164.
- SORM, V.–TERRELL, K. (2000): Sectoral Restructuring and Labor Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic. Journal of Comparative Economics, szeptember, Vol. 28. No. 3. 431–455 o.
- SUMMERS, L. H. (1981): Taxation and Corporate Investment: A Q-Theory approach. Brookings Papers on Economic Activity, No. 1.
- SYMONS, J.–LAYARD, R. (1983): Neo-classical demand for labour functions for six major economies. London School of Economics, Centre for Labour Economics, Discussion Paper, No. 166.
- TREADWAY, A. B. (1971): The Rational Multivariate Flexible Accelerator. Econometrica, szeptember, Vol. 39. No. 5. 845–855. o.
- VARIAN, H. (1978) Microeconomic analysis. Norton, New York.

**A MUNKAERŐPIACI
POLITIKA JOGSZABÁLYI
ÉS INTÉZMÉNYI
KÖRNYEZETÉNEK
PIACGAZDASÁGI
FEJLŐDÉSTÖRTÉNETE**

Írta
FREY MÁRIA

1. A munkaerőpiaci politika finanszírozási rendszere
 2. Munkaerőpiaci érdekegyeztetés
 3. A munkaügy kormányzati irányítása
 4. Állami foglalkoztatási szolgálat
 5. Munkanélküliek keresetpótló támogatása
 - 5.1. Munkanélküli-járadék
 - 5.2. Munkanélküliek jövedelempótló támogatása
 - 5.3. Rendszeres szociális segély
 - 5.3. Rendszeres szociális segély
 - 5.5. Előnyugdíj
 - 5.6. Nyugdíj előtt munkanélküli-segély
 6. Aktív munkaerőpiaci eszközök
 - 6.1. Munkaközvetítés
 - 6.2. Munkaerőpiaci szolgáltatások
 - 6.3. Munkaerőpiaci képzés
 - 6.4. Közhasznú foglalkoztatás
 - 6.5. Tartós munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő bértámogatás
 - 6.6. Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése
 - 6.7. Rövidített munkaidejű foglalkoztatás
 - 6.8. Munkahelyteremtő beruházások támogatása
 - 6.9. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása
 - 6.10. A pályakezdők foglalkoztatását segítő eszközök
 - 6.11. A munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó támogatások
 - 6.12. Munkaerőpiaci programok
- Hivatkozások

Magyarországon már az 1980-as években megkezdődött a munkanélküliség megelőzése, illetve a munkanélküliek ellátását szolgáló szervezetek és eszközök kiépítése. Erre épült, illetve ezt fejlesztette tovább a munkaerőpiaci politika jelenlegi intézményrendszere, aminek jogi alapját A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról című 1991. évi IV. törvény (Ft.) teremtette meg. Az 1991. március 1-jén hatályba lépett – és azóta sokszor módosított – törvény:

- biztosítási alapra helyezte a munkanélküliek ellátását;
- létrehozta a munkaerőpiaci érdekegyeztetés intézményrendszerét;
- megteremtette az egységes munkaügyi szervezetet;
- és kibővítette az aktív munkaerőpiaci eszközök körét.

1. A MUNKAERŐPIACI POLITIKA FINANSZÍROZÁSI RENDSZERE

A foglalkoztatási törvény hatályba lépése után a munkaerőpiaci kiadásokat két alap finanszírozta: a *Munkanélküliek Szolidaritási Alapja* (SzA) és a *Foglalkoztatási Alap* (FA). A két alap pénzügyi értelemben sokáig nem volt átjárható. Ez 1996-tól változott meg, amikortól – több más pénzforrással együtt – Munkaerőpiaci Alapba (MpA)¹ vonták össze azokat. Az egyes alaprészek azokban továbbra is viszonylag önállóak maradtak.

1996-ig a *munkanélküliek jövedelemtámogatásának* (és a munkaügyi szervezet fenntartásának) *költségeit a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjából fedezték*; ebből finanszírozták a munkanélküli-járadékot, a pályakezdekők munkanélküli-segélyét, az előnyugdíjat, a képzésben résztvevőknek járó keresetpótló juttatást és tb-járadékát, valamint a munkanélküliek álláskeresésével kapcsolatos útiköltség-térítést. Az *Munkanélküliek Szolidaritási Alapja biztosítási alapként, kötelező munkaadói és* (a személyi jövedelemadó alapjából leírható) *munkavállalói járulékbefizetésekre építve jött létre*. Az alap 10 százalékában maximalizálták az állam deficitpótlási kötelezettségét, és pénzügyileg szigorúan elkülönítették az aktív munkaerőpiaci politika kiadásainak fedezésére létrehozott, tisztán állami költségvetésből finanszírozott Foglalkoztatási Alaptól.

1991. július 1-jétől a munkaadóknak a bruttó keresetek után 1,5, a munkavállalóknak 0,5 százalék *járadékot* kellett a Munkanélküliek Szolida-

*Pénzügyi fedezet:
a Szolidaritási Alaptól a
Munkaerőpiaci Alapig*

¹ Az 1996. január 1-jétől létező Munkaerőpiaci Alap a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, a Foglalkoztatási Alap, a Szakképzési Alap, a Rehabilitációs Alap, valamint a Bérgarancia Alap összevonásával létrehozott elkülönített állami pénzalap.

ritási Alapjába befizetniük. Miután a munkanélküliség hirtelen megnövekedése következtében a járulékbérvétel alig felerészben volt elegendő a kiadásokra, az állami költségvetés az előírt maximum 10 százaléknál jóval nagyobb arányú hiánypótlásra kényszerült. 1992-ben pedig annak ellenére, hogy január 1-jétől a munkáltatók járulékkulcsát 5, a munkavállalókéét 1 százalékra emelték, a munkanélküliség rohamos terjedése miatt az államnak még nagyobb szerepet kellett vállalni a finanszírozásban. Ezért 1993. elejétől 7 százalékra tovább növelték a munkáltatói és 2 százalékra a munkavállalói járulékot.

A befolyt többletbevételnek és a tömeges járadékkimerítések első hullámának köszönhetően *1993-ban az alap már egyensúlytalán zárt.* Ez lehetővé tette, hogy a munkavállalók járulékkulcsát 1994. január 1-jétől 1,5 százalékra, a munkáltatókéét pedig április 1-jétől – az év első három hónapjára átmenetileg 7,2 százalékra emelt kulcs helyett – 5 százalékra mérsékeljék. Az Érdekegyeztető Tanács 1994. január 28-i ülésén a munkáltatói oldal ehhez kötötte annak a kormányzati javaslatnak az elfogadását, hogy a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjának 1993. évi többletéből² 1994-ben 7,9 milliárd forintot csoportosítsanak át az Foglalkoztatási Alapba, további 2,1 milliárdot pedig jövedelempótló támogatásra, mint nem biztosítási jellegű (tehát az Szolidaritási Alap illetékességébe nem tartozó) munkanélküli-ellátásra. Ezt követően a munkáltatók járulékkulcsa 1998. február 1-jéig változatlan maradt, amikor is tovább csökkent 4,2 százalékra, majd az év második felétől 4 százalékra. 1999-ben újból könnyítették a munkáltatók terheit: január 1-jétől befizetési kötelezettségük 3 százalék, a munkavállalók 1,5 százalékának fenntartása mellett.

Az egyik oldalon jelentős bevételi többlet és pénztartalék keletkezett a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjában (eleinte költségvetési támogatásoknak, később a biztosítási rendszerből kiszorulókhhoz képest magasan tartott járulékoknak az eredményeképpen), a másik oldalon pedig (a súlyosan deficités költségvetés folytán) szűkös és bizonytalanul csordogáltak a pénzforrások az Foglalkoztatási Alapba. Ez az ellentmondás vezetett a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja és az Foglalkoztatási Alap (s a már említett egyéb alapok) 1996. január 1-jei összevonásához, s a jövedelempótló támogatás – mint segélytípusú munkanélküli-ellátmány ráfordításai – háromnegyedét is a járulékfizetőkre terheljék. Így jött létre az Államkincstár kezelésében a *Munkaerőpiaci Alap*, többek között egy szolidaritási, egy foglalkoztatási és egy jövedelempótló támogatási alaprészszel. (Egyidejűleg megszűnt a munkavállalói járulék leírásának lehetősége a személyi jövedelemadó alajából.) *A munkanélküli-járadékot értelemszerűen a szolidaritási alaprész terhére, nem biztosítási jellegű támogatásként folyósítják: a járulékbefizetések nem közvetlenül ide folynak be, hanem a Munkaerőpiaci Alap nagy kalapjába, és nem egyértelmű, milyen szolgáltatások járnak a befizetőknek.*

² Ez a pénzügytechnikai megfontolásból átutalt tetemes (a két évvel korábbival megegyező összegű) költségvetési támogatásból 1993 végén keletkezett.

Az 1. táblázat főbb kiadási tételcsoportokra bontva tájékoztat a munkanélküliség kezelésének 1991–2001 közötti ráfordításairól. Az egyes költségteleket rendeltetésük szerint soroltuk be az aktív eszközök, illetőleg a passzív ellátások kategóriájába, függetlenül attól, milyen alaptól történt a finanszírozásuk. (A kétféle besorolás nem feltétlenül esik egybe – a korengedményes nyugdíj például nem minősíthető aktív eszköznek jóllehet az Foglalkoztatási Alap nyújtott rá fedezetet.)

Az első hat évben aktív eszközökre láthatólag alig jutottak források. A teljes munkaerőpiaci költségvetés háromnegyedét a munkanélküliek munkaerőpiactól való távol tartására fordították. 1996-ról 1997-re viszont az aktív eszközökre fordított kiadások több mint 60 százalékkal megemelkedtek, és 16,7 százalékos részesedésük a munkaerőpiaci költségvetésből 22,4 százalékra ugrott. Egyfelől aktív eszközökkel helyettesítettek némely passzív ellátásokat (például a pályakezdő fiatalok segélyezését felváltotta a pályakezdők elhelyezkedését támogató program), másfelől új aktív eszközök (munkahely-teremtő támogatás önfoglalkoztatóknak, járulékok átvállalása stb.) és új központi programok (például tartós munkanélküliek speciális támogatási rendszere) léptek működésbe. A munkaerőpiaci költségvetés GDP-n belüli aránya 1993-ra – a munkanélküliség kezdeti megugrása és az ellátások nagyvonalúsága folytán – megközelítette a 3 százalékot, azóta ez az arány folyamatosan csökken, amely részint a járadékfolyósítási feltételek szigorodásának tulajdonítható, részint annak, hogy az ellátórendszer súlypontja a biztosítási ellátásoknál kevésbé bőkezű segélyezés felé tolódott el.

A passzív ellátások ráfordításainak időbeli alakulásában jól nyomon követhető az ellátottak számának kilencvenes évek eleji robbanásszerű növekedése, majd a jogosultsági idő felére csökkentése és a helyettesítési arány mérséklése, a jövedelempótló támogatáshoz jutás feltételeinek szigorítása, az egészségügyi hozzájárulás bevezetése s a legutóbbi években a munkanélküliek utánpótlási forrásának elapadása. E tényezők együtt hatása magyarázza, hogy a passzív eszközökre fordított kiadások aránya a teljes munkaerőpiaci költségvetésen belül 1992-ben és 1993-ban 80 százalékra ugrott, majd fokozatosan csökkent, és 1999-re visszaállt az évtized eleji 68 százalékra.

A munkanélküli-ellátások rendszerében s az aktív támogatásokban 2000-tól 300–350 ezer munkanélkülit érintő lényeges változások mentek végbe, jelentősen átalakítva a kiadási szerkezetet. Új kiadási tételként jelentkezett a Munkaerőpiaci Alapban a munkával nem rendelkező aktív korúak rendszeres szociális segélyének részbeni megtérítése, a közcélú munka kiadásainak támogatása és az ellátórendszer változásával az önkormányzatokra háruló feladatoknak a finanszírozása. Emiatt s a jövedelempótló támogatás és az előnyugdíj kifizásával a munkaerőpiaci költségvetés GDP-hez viszonyított aránya 2001-re 1 százalék alá, a segély típusú ellátások összkiadásokon belül részesedése pedig 55 százalékra apadt.

A GDP 1993 évi csaknem 3 százalékról 2001-re 1 százaléknál alacsonyabb ráfordítások

Új feladatok – átadott milliárdok

1. táblázat: A munkanélküliség kezelésének költségei (milliárd forint, illetve százalék)

| Kiadási tételek | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 ⁶ | 2002 (terv) |
|---|-------|------|-------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------------------|----------------|
| A) Keresetpótló ellátások | | | | | | | | | | | | |
| Munkanélküli-járadék+tb+eho ¹ | n. a. | 62,6 | 68,3 | 42,4 | 34,9 | 37,4 | 40,5 | 46,8 | 52,5 | 55,2 | 53,1 | |
| Pályakezdekők munkanélküli-segélye+tb ² | n. a. | .. | 2,2 | 3,2 | 3,7 | 2,7 | - | - | - | - | - | |
| Átképzési támogatás + tb ³ | n. a. | 1,3 | 2,8 | 3,3 | 3,0 | 1,9 | - | - | - | - | - | |
| Nyugdíj előtti munkanélküli-segély + tb + eho | - | - | - | - | - | - | - | 0,1 | 0,6 | 1,3 | 1,9 | |
| Végkielégítések tb-je | n. a. | 0,7 | 1,2 | 1,0 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,2 | - | - | - | |
| Egyéb ⁴ | n. a. | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | |
| A) Összesen | 20,0 | 64,7 | 74,6 | 50,0 | 42,7 | 43,4 | 41,8 | 47,7 | 53,7 | 57,1 | 55,6 | 47,1 |
| B) Előnyugdíj | n. a. | 0,7 | 2,8 | 5,7 | 9,3 | 10,0 | 14,0 | 16,4 | 10,6 | 4,6 | 1,0 | |
| C) Korengedményes nyugdíj | 0,4 | 0,9 | 1,0 | 0,8 | 1,3 | 0,7 | 0,7 | 0,2 | 0,1 | - | - | |
| D) Munkaügyi szervezet fejlesztése és működtetése | 2,3 | 4,3 | 5,3 | 6,4 | 7,1 | 7,1 | 11,0 | 11,6 | 12,7 | 12,8 | 14,6 | 17,0 |
| E) Aktív eszközök | 7,3 | 12,2 | 15,3 | 17,0 | 13,6 | 16,1 | 26,6 | 28,7 | 31,4 | 34,2 | 42,0 ⁷ | 50,3 |
| F) Munkaerőpiaci költségvetés (A+B+C+D+E=F) | 30,0 | 82,8 | 99,0 | 79,9 | 74,0 | 77,3 | 94,1 | 104,6 | 108,5 | 108,7 | 113,2 | 114,4 |
| G) Jövedelempótló támogatás ⁵ | - | - | 5,4 | 13,3 | 16,9 | 19,2 | 24,8 | 28,1 | 29,9 | 25,2 | 11,3 | 1,4 |
| H) Teljes ráfordítás (F+G=H) | 30, | 82,8 | 104,4 | 93,2 | 90,9 | 96,5 | 118,9 | 132,7 | 138,4 | 133,9 | 124,5 | 115,8 |
| H aránya a GDP-ből (százalék) | 1,20 | 2,81 | 2,94 | 2,14 | 1,65 | 1,41 | 1,42 | 1,31 | 1,21 | 1,02 | 0,92 | .. |
| A teljes ráfordítás (=100) megoszlása főbb támogatástípusonként | | | | | | | | | | | | |
| Passzív ellátások (A+B+C+G) | 68,0 | 80,1 | 80,3 | 74,9 | 77,2 | 75,9 | 68,4 | 69,6 | 68,1 | 64,9 | 54,5 | 41,9 |
| Munkaügyi szervezet | 7,7 | 5,2 | 5,1 | 6,9 | 7,8 | 7,4 | 9,2 | 8,7 | 9,2 | 9,6 | 11,7 | 14,7 |
| Aktív eszközök | 24,3 | 14,7 | 14,6 | 18,2 | 15,0 | 16,7 | 22,4 | 21,7 | 22,7 | 25,5 | 33,8 | 43,4 |

¹ Az 1997. január 1-jével bevezetett egészségügyi hozzájárulás egy főre jutó összege akkor havi 1800 forint volt, 1998-ban 2100, 1999-ben 3600, 2000-ben 3900, 2001-ben 4200, 2002-ben pedig 4500 forint.

² 1991–1992-ben a munkanélküli-járadék összegében szerepelt; 1996. július 1-jével ez az ellátási forma megszűnt.

³ 1996-ig a munkaerőpiaci képzésben résztvevőknek folyósított keresetpótló juttatás munkanélküli-járadékkal megegyező része a Munkanélküliek Szolidaritási Alapját terhelte; 1997. január 1-jétől a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási részének decentralizált keretéből kell fedezni (az egészségügyi hozzájárulással együtt).

⁴ Itt van elszámolva az alaprész működtetési költsége és – többek között – a munkanélküliek megjelenési kötelezettségével járó útiköltség-térítés.

⁵ Önkormányzati és központi költségvetésből fedezett támogatás együtt. Ez a segélyezési típusú ellátás tette ki 1993-ban az önkormányzati szociális kiadások 29,5; 1994-ben a 43,2; 1995-ben a 49 százalékát. Eredetileg 50 százalékát az önkormányzatok fedezték a központi költségvetésből nyújtott normatív támogatásból, a másik 50 százalékát pedig

visszaigényelhették a központi költségvetésből. A munkaerőpiaci költségvetésben jelentkező többletre alapozva azután egyre nőtt az ebből finanszírozott hányad: 1994-ben 2,1 milliárd forintot vontak el a Munkanélküliek Szolidaritási Alapjából erre a célra, 1996-ban pedig a központi költségvetést terhelő 50 százalék teljes egészét (9,6 milliárd forintot) már a Munkaerőpiaci Alap fedezte. 1997-től az (egészségügyi hozzájárulással megnövelt) jövedelempótló támogatás kifizetéséből 75 százalék – 1997-ben 18,6; 1998-ban 21,1; 1999-ben 22,4; 2000-ben közel 19; 2001-ben 8,5; 2002-ben pedig 1 milliárd forint – terheli a Munkaerőpiaci Alapot és csak 25 százalék az önkormányzatokat.

⁶ A munkanélküli-ellátás rendszerében bekövetkezett változások miatt a 2000. évi (és azutáni) adatok csak korlátozottan hasonlíthatók össze a korábbiakkal.

– A passzív ellátások ugyanis nem tartalmazzák sem a járadékot kimerítőik segélyezéséért felelőssé tett önkormányzatoknak a Munkaerőpiaci Alapból közcélú foglalkoztatás támogatására 2000-ben átutalt 3,8 milliárd forintot, sem az aktív korú nem foglalkoztatottak szociális segélyére átutalt 1,8 milliárdot, sem pedig a hatáskörbővülés adminisztratív feltételeinek megteremtésére ugyancsak az önkormányzatoknak átutalt 1,2 milliárd forintot. 2001-ben ugyanezekre a célokra a Munkaerőpiaci Alap már 29 milliárd, 2002-ben pedig 37,4 milliárd forintot biztosított.

– Az aktív eszközök ráfordításai között ugyanakkor nem szerepel az a 2,6 milliárd forint, amit a Munkaerőpiaci Alap 2000-ben a Gazdasági Minisztériumnak adott át az úgynevezett aktív foglalkoztatáspolitikai céllelőirányzatra, amely a munkahely-teremtés és -megőrzés támogatásának finanszírozására szolgált. Ez 2001-ben 3,4 milliárd, 2002-ben pedig 3,6 milliárd forintot tett ki.

⁷ Az aktív eszközök közé 2001-ben beépült egy új, *ad hoc* jellegű támogatási forma: a minimálbér növeléséből adódó munkáltatói többletköltség kompenzációja a munkáltatók számára. Erre 2001-ben közel 2 milliárd, 2002-ben pedig 15 milliárd forintot fordítottak.

Forrás: A Munkaügyi Minisztérium, a Szociális és Családügyi Minisztérium, valamint a Gazdasági Minisztérium dokumentumai. A 2002. évi előirányzatok a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium: A Munkaerőpiaci Alap 2002. évi költségvetésének I–V. havi alakulásáról készített beszámolóiból származnak, Budapest, 2002. június 20.

Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy a Munkaerőpiaci Alap egyre nagyobb összegeket (2000-ben 7 milliárd forint, 2001-ben 29 milliárd forint, 2002-ben pedig várhatóan 37,4 milliárd forint) adott, illetve ad át kibővült feladataik ellátására az önkormányzatoknak. Ez nem szerepel a munkaerőpiaci költségvetés kiadásai között, s szintén nem tartoznak a munkaerőpiaci költségvetési tételek közé azok a pénzeszközök, amelyeket a Munkaerőpiaci Alaptól az úgynevezett aktív foglalkoztatási céllelőirányzat javára (munkahely-teremtésre és -megőrzésre) a Gazdasági Minisztériumhoz csoportosítottak át, illetve a közmunkák költségvetési támogatásának ugyancsak a Munkaerőpiaci Alapon kívüli – 1998–2002 között a Szociális és Családügyi Minisztérium által kezelt – pénzügyi kerete.

Ráadásul 2001-ben egy új támogatási tétel is megjelent az aktív munkaerőpiaci eszközök között, amely látványosan megdobja ennek részesedését a munkaerőpiaci költségvetésből. Ez a minimálbér emelése miatt munkáltatói többletköltség kompenzálása volt, amire 2001-ben közel 2 milliárd, 2002-ben pedig 15 milliárd forintot költöttek. Noha kétségtelen, hogy ez a támogatás hozzájárulhatott az alacsony keresetű biztosított munkahelyek megőrzéséhez, *ad-hoc* jellegénél mégsem nevezhető aktív munkaerőpiaci

eszköznek. Ugyanakkor elvonta a megyei forrásokat a normatív és bejáratott aktív munkaerőpiaci politikától.

A foglalkoztatáspolitikai szervezeti szétaprózódását tükröző efféle számbavételi hézagok és következtetlenségek 2000-től gyakorlatilag kivihetetlené tették a munkanélküliség kezelésére fordított kiadások teljes körű, egységes logika szerinti nyomon követését.

2. MUNKAERŐPIACI ÉRDEKEGYEZTETÉS

Az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) 1990-ben a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos érdekegyeztetés lebonyolítására hozta létre a *Munkaerőpiaci Bizottságot* (MpB). Az Ft. ezt ruházta fel azzal a hatáskörrel, hogy:

- meghatározza a Foglalkoztatási Alap felhasználásának elveit és fő irányait, továbbá figyelemmel kíséri azok gyakorlati megvalósulását,
- előzetesen véleményezze a foglalkoztatást közvetlenül érintő jogszabálytervezeteket,
- hozzájáruljon az Foglalkoztatási Alapból foglalkoztatási célú alapítványok létrehozásához,
- állást foglaljon a tagok által előterjesztett munkaerőpiaci programok tekintetében,
- véleményezze a munkaerőpiaci szervezet működtetését, erről beszámoltassa középírányító szervének főigazgatóját,
- és értékelje a Foglalkoztatási és Szolidaritási Alap felhasználásával kapcsolatos ellenőrzések tapasztalatait.

Az Munkaerőpiaci Bizottságnak képzések témájában egyeztetnie kellett az Országos Képzési Tanáccsal.

A *foglalkoztatási érdekegyeztetés makroszintjén 1996-tól*, a Munkaerőpiaci Alap létrejöttétől *jelentős szervezeti átalakulás* következett be. Megalakult az *Országos Munkaerőpiaci Tanács* (OMT), amely oldalanként három-három tagból állt: a munkaadók, a munkavállalók és a kormány képviselőiből. Tagjait a munkaügyi miniszter bízta meg – a munkavállalói oldal delegáltjait az Érdekegyeztető Tanács munkavállalói, a munkaadói képviselőket pedig az Érdekegyeztető Tanács munkaadói oldala jelölésének megfelelően. Ennek a változásnak az volt a célja, hogy biztosítsa a résztvevők *személyes felelősségét a döntéshozatalban*. Az Országos Munkaerőpiaci Tanács és a Munkaerőpiaci Bizottság közötti hatáskörmegosztás a következők szerint alakult. A kormány országos jelentőségű foglalkoztatáspolitikai kérdésekben a munkavállalók és a munkaadók országos érdekképviseleti szervezeteivel az Érdekegyeztető Tanács Munkaerőpiaci Bizottságában egyeztetett, amely:

- véleményezte a Munkaerőpiaci Alap költségvetésére, valamint alaprészekre történő felosztására vonatkozó javaslatot;

Az érdekegyeztetés változó fórumai

– előzetesen véleményezte a foglalkoztatást közvetlenül érintő jogszabálytervezeteket, és

– évente beszámoltatta az Országos Munkaerőpiaci Tanácsot.

Az Országos Munkaerőpiaci Tanácsnak pedig az lett a feladata, hogy:

a) *döntson*:

– a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészén belül a központi, valamint a decentralizált pénzeszközök arányáról, felosztásának elveiről,

– az alaprészek közötti átcsoportosításról és

– a foglalkoztatási alaprész decentralizált pénzeszközeinek megyék közötti átcsoportosításáról;

b) *javaslatot tegyen*:

– foglalkoztatási és képzési programok indítására, alapítványok támogatására és

– a Munkaerőpiaci Alap költségvetésére;

c) *előzetesen véleményezze* a munkaügyi miniszter egyedi döntéseit,

d) *évente értékelje* a Munkaerőpiaci Alap felhasználását,

e) és *beszámoltassa* az Országos Munkaügyi Központ főigazgatóját.

1996-ban történt egy másik változás is: megszűnt az Országos Képzési Tanács, a Munkaerőpiaci Alap szakképzési alaprészének felhasználásával kapcsolatos döntés-előkészítésre pedig egy új testület, az *Országos Szakképzési Tanács* jött létre.³

A munkaerőpiaci érdekegyeztetésben bekövetkezett változások az intézményrendszert *döntéshozatali fórumból véleményező testületté* fokozták le. A szociális partnerek hevesen tiltakoztak ez ellen. Ennek köszönhető az 1996 nyarán született megállapodás, amelyben a kormány vállalta, hogy *1997-től a Munkaerőpiaci Alap önkormányzati jellegű irányítás alá kerül*. Ennek megfelelően módosultak az Érdekegyeztető Tanács feladataira vonatkozó szabályok. Megszűnt az Érdekegyeztető Tanács hatásköre a Munkaerőpiaci Alap költségvetésével és annak alaprészekre történő felosztásával kapcsolatban, a jogszabálytervezetekkel kapcsolatos véleményezési jogköre pedig a foglalkoztatást közvetlenül érintő joganyagra szorítkozott. Ugyanakkor jelentős szerepet kapott a *Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületének* (MAT) megalakításában és működtetésében.

Az Országos Munkaerőpiaci Tanács 1996 végén szűnt meg, és lépett helyébe a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testület (1997. január 1-jétől), a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek felhasználásával kapcsolatos jogosítványokkal. A Munkaerőpiaci Alap feletti rendelkezés joga az utóbbi években a kormányzati munkamegosztás módosulása miatt többször változott. Jelenleg ezt a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter gyakorolja – a fejlesztési és képzési alaprész tekintetében az oktatási miniszterrel egyetértésben. A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testület megbízatása négy évre szól. Tagjait – a munkaadók képviselői tekintetében az Országos Munkaügyi

³ Ez a testület 2001-ig fennmaradt. 2001. július 1-jén hatályba lépett a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló LI. törvény és a 31/2001. (IX. 22.) OM-rendelet, amely az alaprész felhasználásának gyakorlatát alapvetően megváltoztatta. A szakképzési alaprészből azóta a felsőoktatás fejlesztését is lehet támogatni. Az alaprész neve *fejlesztési és képzési alaprész* lett, a felhasználásával kapcsolatos döntés-előkészítési feladatokra pedig 2001. november 27-én létrejött a *Fejlesztési és Képzési Tanács*, az Országos Szakképzési Tanács helyett.

A megyei munkaügyi tanácsok

Tanácsban (OMT)⁴ képvisellel rendelkező országos munkaadói szövetségek, a munkavállalók képviselői tekintetében az Országos Munkaügyi Tanácsban képvisellel rendelkező országos munkavállalói szövetségek jelölik, és a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter bízta meg. A kormány képviselétét ellátó egy-egy tag megbízása, illetve visszahívása a pénzügyminiszter és az oktatási miniszter javaslata alapján történik. A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testület egyes oldalain résztvevők száma maximum hat fő lehet.

Az érdekegyeztetés *mezoszintű* intézményrendszerét az 1991-ben felállított *megyei munkaügyi tanácsok* alkotják, amelyek tárgyalóoldalait a munkaadókat, a munkavállalókat és az önkormányzatot képviselő – legalább – három-három tagból álltak. Közülük azonban csak az önkormányzatok delegáltjai kerültek választás útján a megyei munkaügyi tanácsba, mégpedig a megyei (fővárosi) közgyűlés, valamint a megye területén lévő megyei jogú városok képviselő-testülete által. Ezzel olyan sajátos struktúra jött létre, amelyben a *munkaerőpiaci érdekegyeztetés többszintű intézményrendszere szervezetileg nem volt összekapcsolva*. Alá- és fölérendeltségi viszonyok nem érvényesültek a foglalkoztatási érdekegyeztetés makro- és mezoszintje között. Ez a helyzet a *megyei munkaügyi tanácsok 1996 végéig lebonyolódó újjászervezésével* változott meg, amit az önkormányzati jellegű irányítás bevezetése tett szükségessé. A munkaügyi tanácsok összetételét ugyanis a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülettel összehangolva állapították meg. A korábbi szabályokhoz képest változást jelentett a tagok számának korlátozása is – oldalanként legfeljebb hat tagra –, valamint az, hogy részvételük a munkaügyi tanács munkájában nem automatikus, hanem őket – jelölés, illetve választás alapján – a munkaügyi központi igazgatója bízta meg, illetve hívja vissza. A tanács titkársági teendőit a megyei munkaügyi központok látják el. A munkaügyi tanács:

- dönt a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének a megyében rendelkezésre álló eszközei felhasználásának elveiről és az egyes támogatások arányáról,
- figyelemmel kíséri a Munkaerőpiaci Alap decentralizált pénzeszközeinek megyei szintű felhasználását,
- kezdeményezi és véleményezi a megye foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos rövid és hosszú távú programokat, és figyelemmel kíséri azok végrehajtását,
- véleményezi a megyei munkaerőpiaci szervezet működését, beszámoltatja annak vezetőjét, és véleményezési jogot gyakorol kinevezéséről.

A munkaügyi tanácsok foglalkoztatási és képzési koncepcióját hűen tükrözi, hogy a megye a számára rendelkezésre álló foglalkoztatási alaprész decentralizált pénzeszközeit milyen arányban osztja fel az egyes támogatási

⁴ 1999-ben átalakult az érdekegyeztetés szervezete. Az Érdekegyeztető Tanács megszűnt, és helyébe a munkaügyi érdekegyeztetés területén az Országos Munkaügyi Tanács lépett. Így 2000. január 1-jétől az Érdekegyeztető Tanácsot az Flt.-ben nevesített helyeken az Országos Munkaügyi Tanács váltotta fel. 2002. július 26-án újjáalakult az Országos Érdekegyeztető Tanács.

formák között, továbbá milyen elvek, szempontok, korábbi értékelések alapján határozza meg egy-egy eszköz hangsúlyozottabb alkalmazását.

3. A MUNKAÜGY KORMÁNYZATI IRÁNYÍTÁSA

*Megszüntetett, szétszedett,
újjászervezett minisztérium*

A munkaügy a kormányzati struktúrában mindig is „mostohagyereknek” számított. A rendszerváltozás előtt is létezett Munkaügyi Minisztérium, de ezt megszüntették, és helyette létrehozták az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatalt. Hét év után, az 1990-ben szabadon választott új kormány a munkaügyi irányítását újból minisztériumi szintre emelte. Az új Munkaügyi Minisztériumhoz (MüM) került minden, ami a munka világához tartozott: a kormány foglalkoztatáspolitikájának kidolgozása és képviselése, a munkanélküliség kezelése, a munkaügyi jogalkotás, továbbá a bérpolitika és az érdekegyeztetés. Ez a szervezet 1998 közepéig maradt fenn.

1998-ban a Munkaügyi Minisztériumot megszüntették, feladatait három újonnan létrehozott tárca között osztották szét. A Gazdasági Minisztériumhoz a foglalkoztatásfejlesztési és bérpolitikai feladatok kerültek, valamint az érdekegyeztetés koordinálása. A munkaügyek nagyobb részét – munkaügyi szervezet, aktív és passzív eszközök, a stratégia kialakítása, jogalkotás és a Munkaerőpiaci Alap felügyelete – a Szociális és Családügyi Minisztérium, a szakképzést pedig az oktatási tárca kapta meg.

A feladatok szétdarabolásának leg súlyosabb következménye az lett, hogy a foglalkoztatáspolitikai háttérbe szorult. A gazdaság növekedett ugyan, de a foglalkoztatottak száma alig gyarapodott, ezért a kormány kétéves működés után megkezdte a szétaprózott munkaügyek újbóli összeillesztését. 2000. május 16-án úgy döntött, hogy a foglalkoztatáspolitikai feladatokat – az oktatási miniszter irányítása alá került regionális munkaerő-fejlesztő és -képző központok kivételével – a Gazdasági Minisztérium hatáskörébe utalja. A kormány a törvényjavaslat általános indoklásában azzal érvelt az egységesítés mellett, hogy „az eddigi szociális szempontú foglalkoztatási, munkanélküliségi politikát fel kell váltani a gazdasági növekedés által motivált, a rendelkezésre álló eszközrendszert alapvetően egy kézben összpontosító foglalkoztatáspolitikával”. 2000. július 1-jétől így a gazdasági miniszter feladata lett a foglalkoztatáspolitikai stratégiájának kialakítása, a munkaerőpiaci szervezet irányítása, a Munkaerőpiaci Alap felhasználása és az alap feletti rendelkezési jog, valamint a munka világát érintő jogalkotás.

A 2002. évi választások eredményeként szocialista-szabaddemokrata kormánykoalíció jött létre, amely – a minisztériumi struktúra megváltoztatásával – kezdeményezte a *Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium* (FMM) felállítását. A minisztérium feladat- és hatáskörét rögzítő statutum szerint új feladatként került az FMM-hez:

- az atipikus foglalkoztatás bővítése,

- a korszerű, informatikai eszközökkel támogatott felnőttképzési formák elterjesztése,
- programok kidolgozása a fogyatékos fiatalok munkaerőpiaci integrációját segítő speciális képzésre, védett foglalkoztatásra.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium *négy pillérre* kívánja építeni tevékenységét: Az *elsőbe a foglalkoztatáspolitikai* feladatok tartoznak, a *másodikba a szociális párbeszéd és a bérügyek, a harmadik az esélyegyenlőség* elősegítését szolgálja, a *negyedik* szakterületet pedig az *élet-hosszig tartó tanulás* és a felnőttek képzése, átképzése jelenti.

4. ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT

A ma *állami foglalkoztatási szolgálatnak* nevezett intézményrendszer a nyolcvanas évek közepétől fokozatosan épült ki, a volt megyei és városi tanácsok munkaügyi osztályai, illetve az azokból fokozatosan kivált munkaerő-szolgálati irodák bázisán. 1991 *elejétől* egy kormányrendelet, majd a foglalkoztatási törvény hozta létre az *országos munkaügyi szervezetet*. A munkanélküliség rohamos terjedését figyelembe véve erre a 24. órában került sor. A munkaügyi szervezet *központi szerve az Országos Munkaerőpiaci Központ* (később Országos Munkaügyi Központ, OMK) lett, ami alá *megyei (fővárosi) munkaügyi központok* és azok *kirendeltségei* tartoztak. A szervezet költségvetési rend szerint gazdálkodó, állami pénzalapot kezelő költségvetési szerv. Kezdetről fogva *komplex funkciót* lát el: *a munkaközvetítés mellett működteti a munkanélküli-biztosítást és az aktív munkaerőpiaci eszközöket*.

A munkanélküliség gyors növekedésének időszakában a szervezet legfontosabb feladata az alanyi jogon járó ellátások minél gyorsabb kifizetése volt, hogy az állástalanság tömegessé válása miatti feszültségek ne vezessenek társadalmi robbanáshoz. A szervezet ennek a feladatnak eleget tett, de a passzív ellátásokkal kapcsolatos óriási mennyiségű munka mellett csak igen szűkös kapacitások maradtak az aktív eszközök kezelésére, és a munkaerőpiaci szolgáltatások színvonala is messze elmaradta kívánatostól. Elsősorban a munkaközvetítést és munkavállalási tanácsadást érte kifogás, mind informatikai hátterét, mind módszertanát, mind pedig a közvetítők beállítódását, készségét, ismereteit és munkaidőalapját illetően. E problémára adott választ az *1996-ban készült fejlesztési stratégia*,⁵ amelynek középpontjába a szolgáltatótevékenység került, a korábbiaknál hangsúlyosabban támaszkodva a kirendeltségek munkájára.

A fejlesztési stratégia végrehajtása jelentős *szervezeti változásokkal* is együtt járt. 1997. január 1-jétől a munkaügyi központok irányítását a Munkaügyi Minisztérium vette át az Országos Munkaügyi Központtól, az OMK pedig módszertani és informatikai támogató szervezetté (Országos Munkaügyi Módszertani Központ, OMMK) alakult át. A megyei (fővárosi) munkaügyi központok – központi szervezeti egységük és kirendeltségeik

OMK-OMMK-OMKMK-
Foglalkoztatási Hivatal

⁵ A munkaügyi szervezet önértékelésével és fejlesztési stratégiájával kapcsolatos tézisek rövidebb-hosszabb terjedelemben megjelentek az Országos Munkaügyi Központ *Munkaerőpiac* című folyóiratának 1996. évi számaiban.

mellett – új hatósági ággal bővültek: a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségekkel. A megyei munkaügyi központok új feladataként jelent meg a jogszabályba ütköző munkavégzés elleni fellépés, s ezzel indokolták a megyei munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségek beolvasztását. A munkabiztonsági és munkaügyi felügyelet központi szakmai irányítása azonban továbbra is az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség hatásköre maradt. Jelentősen bővült *a munkaügyi központok kirendeltségeinek önállósága* is, amelyek a munkanélküli-ellátásokkal és az aktív munkaerőpiaci eszközök működtetésével kapcsolatos szolgáltatások centrumaivá váltak.

A kilencvenes évek közepéig létrejött *munkaerő-fejlesztő és -képző központokról* ugyanebben az időpontban kimondták, hogy továbbra is *központi költségvetési szervek* maradnak. Alapfeladatként írták elő számukra a központi képzési programok célcsoportjaiba tartozó rétegek képzését, továbbá a közreműködést a munkaerőpiaci szervezet belső képzési feladatainak ellátásában.

A munkaügyi szervezet struktúrája 2000. január 1-jétől ismét változott. Egyfelől, *a munkabiztonsági és munkaügyi felügyelőségek kikerültek a megyei központokból* és önállóságukat visszanyerve az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi szerveiként működnek. Másfelől, az OMMK-ba integrálták a Munkaügyi Kutatóintézetet, ami így OMKMK, azaz Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ lett. Ez természetesen nem jelentett megoldást arra a problémára, ami e szervezet közép-irányító funkciójának az elvesztése miatt keletkezett. Nevezetesen, az Országos Munkaügyi Központ *átalakulásával gyakorlatilag megszűnt a munkaügyi központok és kirendeltségeik irányítása*, munkájuk segítése, illetve támogatása, mivel e feladatok ugyan a Munkaügyi Minisztériumhoz kerültek, azon belül azonban nem alakultak meg azok a szervezeti egységek, amelyek a szakmai koordináció ellátására alkalmassá válhattak volna. Erre már csak azért sem volt mód, mert 1998-ban felszámolták a Munkaügyi Minisztériumot, s egyidejűleg a munkanélküliség kezelésével kapcsolatos feladatok irányítása – beleértve a munkaügyi szervezetet is – a Szociális és Családügyi Minisztériumhoz került.

2000 közepén másodszor is gazdát cserélt a foglalkoztatáspolitikai irányítása a kormányon belül. Július 1-jétől ennek a szakterületnek az irányítását teljes egészében a Gazdasági Minisztériumra bízták, ami ezáltal felügyeleti szerve lett a munkaügyi szervezetnek is. Már ekkor megfogalmazódott az a szándék, hogy a GM a stratégiai feladatokra kíván koncentrálni, a munkaerőpiaci politika végrehajtását pedig a munkaügyi szervezetre bízta. E hatáskör-átcsoportosításhoz újból létre kellett hozni egy központi középírányító szervet, ami a Foglalkoztatási Hivatal felállításához vezetett. Erre végül 2001. július 1-jén került sor.

A munkaügyi szervezet elnevezése ettől az időponttól kezdve *állami foglalkoztatási szolgálat* lett, aminek részeként a Foglalkoztatási Hivatal ellátja:

- a munkaügyi központok szakmai irányítását,
- a Munkaerőpiaci Alap működtetésének egyes feladatait,
- a munkanélküli-ellátások, a foglalkoztatást elősegítő támogatások, valamint a munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásával kapcsolatos módszertani feladatokat, továbbá az ehhez kapcsolódó informatikai rendszerek fejlesztését és működtetését,
- statisztikai feldolgozási, elemzési és tájékoztatási feladatokat,
- a munkaügyi központok hatósági ellenőrzési feladatainak szakmai koordinálását,
- a több megyét érintő munkaerőpiaci programok koordinálását.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium felállításával 2002-ben az állami foglalkoztatási szolgálatnak is új fölöttes hatósága lett. Egyidejűleg a korábban Szociális és Családügyi Minisztériumhoz tartozó Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség is visszakerült a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumhoz, hasonlóan a nemrég az oktatási tárcához átsorolt munkaerő-fejlesztő és -képző központokhoz.

Az *állami foglalkoztatási szolgálat* számára ma már nem a szervezeti változások, hanem a megváltozott munkaerőpiaci helyzethez, új foglalkoztatáspolitikai célokhoz való alkalmazkodás, továbbá az *európai foglalkoztatási stratégia* követésére és az Európai Szociális Alap fogadására való felkészülés jelenti a fő kihívást, aminek jelen állapotában nem tud megfelelni. A rendszerváltozást követően a foglalkoztatáspolitikát a „tömeges és egyszerűsített” problémamegoldás jellemezte (a passzív ellátások iránti „alanyi jogon járó” állampolgári várakozások kielégítése és az erre épülő ellátórendszer működtetése). Napjainkban azonban a kiépült piacgazdasági modell munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai sajátosságaihoz igazodó „finomra hangolt”, egyedi, a (potenciális) munkavállaló/munkanélküli és a foglalkoztató, valamint más társadalmi partnerek igényeit is figyelembe vevő, az érintettek *aktív* közreműködését feltételező megoldások, eszközök, illetve a megelőzés és a képzés kerül előtérbe. Nemcsak a szociálisan rászorult ügyfelek, hanem a munkára képes és kész egyének segítésére is nagyobb energiákat kell mozgósítani.

Ezek a követelmények tükröződnek az *állami foglalkoztatási szolgálat* kidolgozás alatt álló *stratégiájának* fő céljaiban is, amelyek a következők:

- a *piaci részesedés* növelése a munkaerőigények kielégítése területén,
- a munkát keresők és a munkaerőpiacról kiszorultak *foglalkoztathatóságának* javítása,
- a munkaerőpiac *regionális különbségeinek mérséklése*,
- az *állami foglalkoztatási szolgálat* alkalmassá tétele az *európai foglalkoztatási stratégia* hazai megvalósítására,

- az állami foglalkoztatási szolgálat szervezeti hatékonyságának növelése, a mielőbbi munkába helyezés (a munka nélkül töltött idő rövidítése) érdekében.

Az évekig tartó irányítási úrt, az informatikai, infrastrukturális és módszertani fejlesztések elmaradását, a belső képzés korlátozott kiterjedését és alacsony színvonalát nem lehet egyszerre behozni. Azt, hogy a szervezet lépést tudjon tartani a mai igényekkel, és képes legyen megfelelni a jövő követelményeinek, egy PHARE-program is segíti, amelynek tárgya a *magyar foglalkoztatási szolgálat modernizációja*. Az idén induló és 24 hónapig tartó program keretében a következő konkrét célkitűzések valósulnak meg (*Tájékoztató a Magyar foglalkoztatási... , 2002*):

- az ügyfelek jobb kiszolgálását támogató kirendeltségi munkamódszer (szolgáltatási modell) kerül kialakításra,
- megújul a szolgáltatásokat támogató és az ügyfelek informálását segítő informatikai rendszer,
- megteremtődnek a közös európai munkaközvetítő rendszerhez (EURES) való csatlakozás feltételei,
- megkezdődik a felkészülés az Európai Szociális Alapból jövő támogatások fogadására, az Európai Szociális Alap típusú programok működtetésére,
- létrejön az új szolgáltatási modellel szinkronizált irodai berendezés és intézményi arculat, új irodai berendezést kap 100 kirendeltség,
- új szervezési, vezetési és értékelési rendszer kialakítására kerül sor,
- megújul a belső képzés rendszere, a személyi állomány tudásbázisának bővítésére.

Az új kirendeltségi modellel kipróbálásának kísérleti terepe 21, infrastruktúrájában (informatika, irodatechnika) is korszerűsített munkaügyi kirendeltség lesz, majd ennek értékelése után – a megújított belső képzési rendszer segítségével – kerül sor országos elterjesztésére.

5. MUNKANÉLKÜLIEK KERESETPÓTLÓ TÁMOGATÁSA

A munkanélküliség miatt keletkező jövedelemhiány pótlására az Flt. eredetileg háromfajta ellátást vezetett be: a *munkanélküli-járadékot*, a *pályakezdekők munkanélküli-segélyét* és az *előnyugdíjat*. Ezek közül a pályakezdekők munkanélküli-segélye 1996. július 1-jével megszűnt. Új igényjogosultság megállapítására az előnyugdíj kapcsán is csak 1997. december 31-ig volt mód. 1998. január 1-jétől ennek helyébe lépett a *nyugdíj előtti munkanélküli-segély*.

A munkanélküli-ellátások 1993 elején kibővültek a *jövedelempótló támogatással* (jpt), amit a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (szociális törvény) vezetett be azok számára, akik kimerítették járadékfolyósítási idejüket. Ehhez eredetileg korlátlan ideig

Phare-program a foglalkoztatási szolgálat modernizációjához

lehetett hozzájutni, 1995. július 1-jétől viszont a jövedelempótló támogatás folyósítási idejét két évben maximálták. Akik ennek lejárta után is munka és jövedelem nélkül maradtak, rendszeres szociális segélyben részesülhettek, amit az tett lehetővé, hogy a szociális törvény 1997. január 1-jétől a segélyre jogosultak körét kibővítette a szorult anyagi helyzetben lévő aktív korú munkanélküliekkel. 2000. május 1-jétől megszűnt a jövedelempótló támogatás. A tartósan munkanélküliek segélyezésének egyetlen formája maradt: a munkaerőpiacról kiszorult, munkavállalási korú rászorultak *rendszeres szociális segélye* (rszs).

A 2. táblázat áttekintést ad a passzív ellátási formákról, továbbá az ellátottak megoszlásának változásáról, ezek fő típusai szerint.

2. táblázat: Passzív ellátásokban részesülők záró létszámának összetétele 1992–2001, december hónapokban

| Ellátási formák | Támogatottak megoszlása az év végén (százalék) | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Munkanélküli-járadék | 86,6 | 57,8 | 34,8 | 36,0 | 33,2 | 34,3 | 40,8 | 45,5 | 44,8 | 51,1 |
| Pályakezdők munkanélküli-segélye | 5,3 | 6,5 | 7,4 | 8,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Jövedelempótló támogatás | 8,1 | 27,8 | 45,6 | 42,8 | 50,7 | 48,8 | 45,5 | 46,5 | 36,9 | 10,8 |
| Rendszeres szociális segély | - | - | - | - | - | ... | ... | ... | 13,2 | 34,8 |
| Előnyügdíj | 0,0 | 7,9 | 12,1 | 13,0 | 15,9 | 16,9 | 13,2 | 6,6 | 2,2 | 0,3 |
| Nyugdíj előtti munkanélküli-segély | - | - | - | - | - | - | 0,5 | 1,5 | 2,9 | 3,0 |
| Összesen | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

6 Az egyéni vállalkozóknak az 1991. március 1-jén hatályba lépett Ft. 41. §(2) bekezdése önkéntes biztosítás megkötésének a lehetőségét helyezte kilátásba a munkaügyi szervezettel. Ennek szabályait a Munkaerőpiaci Bizottságnak kellett volna meghatározni. A szociális partnerek azonban nem tudtak megállapodni a feltételekben, az idézett bekezdést 1996-ban hatályon kívül helyezték. 2000-ben az Országgyűlés felkérte a kormányt, hogy vizsgálja meg, milyen módon és feltételekkel részesíthetők munkanélküli-ellátásban az egyéni és társas vállalkozók. A vizsgálat eredményeként elfogadott H/4539. sz. OGY-határozat megállapította, hogy a megoldást az *önkéntes munkanélküli-biztosítási rendszer* jelentheti. Ennek létrehozására az önkéntes kölcsönös biztosító pénztáraktól szóló 1993. évi XCVI. törvény lehetőséget biztosít.

5.1. Munkanélküli-járadék

A munkanélküli-ellátórendszer első pillére a *munkanélküli-biztosítás*, amelynek eredeti funkciója a munkanélküliség okozta jövedelemhiány kockázatával szembeni védelem. A munkanélküli-biztosítás hatóköre kötelező érvénnyel kiterjed valamennyi bérből és fizetésből előre, de nem érinti az *önfoglalkoztatottakat*⁶ és a (rokkantsági, öregségi baleseti) nyugdíjra jogosultakat vagy abban részesülőket. A KSH munkaerő-felmérése alapján az ily módon meghatározott biztosítottak köre a foglalkoztatottak 85 százalékára becsülhető.

A biztosított munkavállalókat *járadékfizetési kötelezettség* terheli. A járulékköteles idő előírását általában azzal szokták indokolni, hogy mindenkinek teljesítenie kell egy befizetési minimumot ahhoz, hogy munkanélküliség esetén igénybe vehesse az alap szolgáltatásait. A robbanásszerűen terjedő munkanélküliség miatt ennek kivárására nálunk nem volt idő. Ezért átmeneti rendelkezésként előbb 1995. július 1-jéig, majd ezt meghosszabbítva 1996. december 31-éig járulékfizetési időként fogadták el a munka-

viszonyban töltött éveket. A befizetésekről azonban sajnálatos módon nem készült pontos, egyénre szóló nyilvántartás, így 1997. január 1-jétől véglegessé vált az a szabály, miszerint a járadékjogosultsági időt a törvényben meghatározott időtartamú munkaviszonnyal egyező módon kell értelmezni.

Tekintettel arra, hogy munkanélküli-járadékra a munkanélküliek jogosultak, mindenekelőtt tisztázandó a *munkanélküli* fogalma. A 2001. július 1-jétől érvényes szabályok szerint⁷ munkanélküli az a személy, aki:

1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
2. oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
3. öregségi nyugdíjra nem jogosult, és
4. az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb keresőtevékenységet sem folytat, továbbá
5. elhelyezkedése érdekében együttműködik a munkaügyi központ kirendeltségével, és
6. akit a munkaügyi központ kirendeltsége munkanélküliként nyilvántart.

Az új rendelkezés értelmében az tekinthető együttműködőnek, aki:

1. a munkaügyi központ kirendeltségénél jelentkezik, és munkanélküliként történő nyilvántartásba vételét kéri, és
2. a kirendeltség által meghatározott időpontban, de legalább három havonként jelentkezik a kirendeltségnél, és
3. változást követő nyolc napon belül bejelenti, ha munkanélküli-státusa módosul, különösen az előző szakasz 1–4. pontját illetően,
4. a felajánlott munkalehetőséget mérlegeli, és
5. maga is részt vesz megfelelő munkahely⁸ felkutatásában, továbbá
6. a saját maga által talált vagy a kirendeltség által felkínált megfelelő képzési lehetőséget elfogadja.

Az, hogy a biztosított munkanélküliek kapnak-e keresetpótló támogatást, mekkora összegben és meddig, két alapvető feltételtől függ:

- a járadékfizetési és járadékfolyósítási idő egymáshoz viszonyított arányának a meghatározásától és
- a munkanélküli-járadék kiszámításának módszerétől.

A járadékfolyósítási idő annak a függvénye, hogy az egyén a munkanélküliséget megelőző négy évből mennyi időt töltött munkaviszonyban. Az Flt. hatályba lépésekor legalább egyéves munkaviszonyt kellett felmutatni annak, aki a folyósítási idő minimumát, a hat hónapot meg akarta szerezni, és mind a négy évet annak, aki a maximális, kétéves időtartamra tartott igényt. A jogosultsági feltételek közül ez volt az egyik, amelyik azóta a legtöbbet változott. Alapvetően finanszírozási nehézségek miatt 1992. január 1-jétől a járadékfolyósítási idő minimuma 4,5 hónapra, maximuma másfél évre, 1993 elejétől pedig három hónapra, illetve egy évre csökkent.

A folyósítási idő tehát 1991–1993 között megváltozott, miközben a jogszerző idő változatlan maradt. Ez kezdetben nem okozott gondot, hi-

*Munkanélküliek
és járadékosok*

7 Az Országgyűlés 2001. május 29-én fogadta el az Flt. módosításáról szóló 2001. évi XXIV. törvényt, amely pontosította és egységes rendszerbe foglalta a *munkanélküli* kritériumait, továbbá az együttműködési kötelezettséget kiterjesztette valamennyi nyilvántartott munkanélküliire, szemben a korábbi gyakorlattal, amikor ez csak az ellátottakra korlátozódott.

8 Az Flt. értelmében ilyennek tekinthető egy munkahely, ha:

- a munkanélküli egészségi állapotának és képzettségi szintjének megfelel – a munkaügyi központ által felajánlott képzéssel megszerzhető képzettség figyelembevételével – ,vagy összhangban van a munkanélküliség előtti utolsó hat hónapban betöltött munkakör képzettségi szintjével,
- a várható kereset a munkanélküli-járadék összegét – ha a járadék alacsonyabb a minimálbérnél, akkor az utóbbit – eléri,
- a munkahely megközelítése tömegközlekedési eszközzel nem több, mint három óra (kisgyermekes szülők és megváltozott munkaképességű munkanélküliek esetében két óra) oda-vissza, és
- a munkanélküli foglalkoztatása munkaviszonyban történik.

A jogszerző és a folyósítási idő

szen a teljes foglalkoztatottságot felváltó munkanélküliség közepette nem volt nehéz a maximális folyósítási időt biztosító négyéves munkaviszonyt igazolni. A munkanélküli-állomány feltöltődésének 1993. első negyedévi lezárulása óta azonban a nyilvántartásba egyre nagyobb arányban kerülnek be úgy munkanélküliek, hogy előzőleg már voltak állástalanok. Mivel azt is tudjuk, hogy a munkanélküli-járadék fizetése leggyakrabban a folyósítási idő kimerítésével ér véget, nem túlzás azt állítani, hogy a visszatérőknek alig van esélyük a járadékjogosultság újbóli megszerzésére. Ezen kívánt segíteni az 1995. június 1-én hatályba lépett törvénymódosítás, amely a *visszatérő munkanélküliek* esetében hat hónapra leszállította azt a jogszerző időt, ami újból bejuttatja őket a biztosítási rendszerbe, lehetővé téve egy rövid időre – 45 napra – a munkanélküli-járadék ismételt folyósítását. Ez a rendelkezés – amely így alulról megtoldotta a folyósítási időt a munkaviszony időtartamának a függvényében felosztó tízfokozatú skálát – azon az aránytalanságon persze mit sem változtatott, hogy ugyanolyan hosszú munkaviszonnyal feleannyi járadékfolyósítási időt lehetett szerezni, mint az évtized elején.

Tegyük hozzá: az, hogy egynapi járadékra négy napi járulékfizetéssel lehet szert tenni, nemzetközi viszonylatban is kirívóan szigorú követelménynek számít. Az 1:3 vagy még inkább az 1:2 arány az általános. A rövidebb folyósítási időhöz tartozó rövidebb jogszerző időnek ugyanis fontos szerepe van a munkanélküliségből való ki- és beáramlás megkönnyítésében és az atipikus foglalkoztatási formák befogadásában. Ezért okozott meglepetést, hogy 2000. február 1-jétől⁹ ezt a szabályt tovább szigorították. Azóta egynapi járadékjogosultság megszerzéséhez öt nap munkában töltött, járulékkal lefedett időre van szükség. A munkanélküli-járadék folyósítási idejének felső határa is csökkent: 360 napról 270 napra. A járadékrendszerbe való bekerülés feltétele minimálisan 200 nap munkaviszonyban töltött idő lett. Ez 40 nap munkanélküli-járadékra jogosít, ami egyben a járadékfolyósítási idő alsó határa is.

A hosszabb munkaviszonnyal rendelkezők hátránya

2000 előtt a járadékidő hosszára vonatkozó szabályok a minimummal és maximummal együtt 11 fix jogosultsági időt különböztettek meg, a munkában töltött időtől függően. 2000. február 1-jétől megszüntették a 11 fokozatot is. Azóta mindenki a munkanélkülivé válását megelőző négy évben munkaviszonyban töltött ideje egyötödéig jogosult járadékra. Ez a változás különösen a hosszabb időn át munkaviszonyban állók jogosultsági idejét csökkentette; a rövidebb időn át dolgozókéét kevésbé, vagy egyáltalán nem.

Az elmúlt évtizedben többször, így 2000–2001-ben is kutatók vizsgálták, hogy a jogosultsági idő rövidítése növelte-e a járadékos munkanélküliek közül állásba lépők arányát. Két kohorsz időbeli követéséből az derült ki, hogy noha a járadékrendszer átalakítása legutóbb a jobban ösztönözhető – viszonylag piacképes, korábban tartósan foglalkoztatott, állandó munkához szokott – munkanélkülieket érintette a legkedvezőtlenebbül, a válto-

⁹ 1999. évi CXXII. törvény egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról. Ennek több paragrafusa megváltoztatta az 1991. évi IV. törvényt a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, amelyek 2000. február 1-jétől hatályosak.

zás nyomán nem gyorsult a járadékos munkanélküliek elhelyezkedési üteme (Nagy–Galasi, 2001, 6. o.).

Az, hogy a járadékszigorítás ösztönző hatásával kapcsolatos várakozás nem teljesült, nem véletlen: a munkanélküliek álláskilátásai ma jobbak ugyan, mint a transzformációs visszaesés időszakában voltak, a javulás azonban (1994–2001 között) sokkal kisebb mértékű volt, mint amit a járadékosok elhelyezkedési arányára vonatkozó publikus idősorok mutatnak. Az elhelyezkedési esély ma is elsősorban a munkanélküliek nehezen megváltoztatható személyes adottságaitól, valamint (a korábbiaknál is fokozottabb mértékben) a lakóhelyüktől függ, nem a járadékuk nagyságától vagy hosszától (Köllő, 2001, 2. o.).

A munkanélküli-járadék nagyságának meghatározó eleme a *bérpótlási ráta*, ami azt fejezi ki, hogy a munkanélküli a korábbi bérének hány százalékát kapja járadékként. Ez az arányszám 1996 végéig magasabb volt a folyósítási idő kezdeti szakaszában, de annak mértéke és időtartama is többször változott. 1991-ben a jogosultsági idő első felében a munkanélküliséget megelőző havi bruttó kereset 70 százaléka, a második felében pedig az 50 százaléka képezte a munkanélküli-járadékot. 1993 elején a segély-bér arány 75 százalékra nőtt, de ez a korábbinál rövidebb időtartamra, a jogosultsági idő első egynegyedére vonatkozott. A hátralévő időszakra jellemző bérpótlási ráta 60 százalék lett. E magas segély-bér arányok miatt szokták a munkanélküli-ellátás hazai rendszerét egyes külföldi szakértők nagyvonalúsággal vádolni, holott ez a járadék megállapításának csak az egyik eleme. A másik a járadék alapját képező kereset, amit 1992-től a munkanélküliséget megelőző négy negyedév bruttó átlagkeresete alapján kell meghatározni. A magas bérinfláció mellett ez lényegesen csökkentette a járadékszámítás bázisát, s ehhez hozzá kell tenni, hogy Magyarországon sem ezt, sem a munkanélküli-ellátást *nem indexálják*.

A kétlépcsős járadékszámítási módszer adminisztráció- és költségigényessége miatt 1997. január 1-jétől egyszerűsítették a járulékmeghatározás szabályait: egységes bérpótlási ráta lépett hatályba, aminek mértéke 65 százalék, a folyósítási idő elejétől a végéig. Azóta is ez van érvényben.

A munkanélküli-járadéknak van garantált alsó határa és felső plafonja is. A járadékminimum kezdetben azonos volt a minimális bérrel, s azzal együtt emelkedett. A munkavállalással szembeni nyilvánvaló ellenérdekeltség miatt azonban ezt az „együttmozgást” meg kellett szüntetni, amire 1993-ban került sor. Ettől kezdve a munkanélküli-járadék alsó határa 8600 forint lett, ami több mint három évig, 1996. december 31-ig nem változott. Ez idő alatt a reálértéke alig a felére csökkent,¹⁰ ami új, az infláció hatását is figyelembe vevő szabályozást indokolt. Annál is inkább, mert e nélkül a segélyezési típusú jövedelempótló támogatás – amelynek összege az előző évi nettó keresetnövekedéssel korrigált öregségi nyugdíjminimum 80 szá-

10 Az FtL. hatályba lépése után a minimálbér 7000 forint volt, majd 1992. január 1-jétől 8000 forint, 1993. február 1-jétől 9000 forint, 1994. február 1-jétől 10 500 forint, 1995. február 1-jétől 12 200 forint, 1996. február 1-jétől 14 500 forint, 1997. február 1-jétől pedig 17 000 forint lett. Míg 1993-ban a minimális járadék összege a minimálbér 95 százalékát tette ki, 1996. végén már csak 59 százalékot.

zaléka – meghaladta volna a biztosítási típusú járadék legkisebb összegét. Így 1997. elejétől a munkanélküli-járadék alsó határa az öregségi nyugdíjminimum 90 százaléka lett.¹¹ Van még egy, a járadékmeghatározás során nagyon fontos kiegészítő szabály – mivel a munkanélküliek többsége az alacsony keresetű dolgozókból kerül ki –: ha a járadék alapjául szolgáló átlagkereset nem éri el a járadékminimumot, a járadék ezzel az átlagkeresettel egyenlő.

Ami a járadékplafont illeti, 1991-ben ez a minimálbér háromszorosa, 1992-ben már csak a duplája volt. 1993 eleje és 1996 vége között nemcsak az alsó, hanem a felső határ is fix összegre változott. Az utóbbi a járadékfolyósítási idő szakaszolásához illeszkedett: az első szakaszban havi 18 000 forintot, a másodikban pedig 15 000 forintot tett ki. 1997. január 1-jétől ezt az öregségi nyugdíjminimum 90 százaléka a kétszerese váltotta fel.

Nincs logikus magyarázata annak, hogy miért van a munkanélküli-biztosításban a nyugdíjminimumhoz kötve a járadék megállapításának alsó és felső határa, amikor ilyen magá a nyugdíjbiztosító sem alkalmaz. Főleg a minimálbér nagy léptékű emelése teszi elkerülhetetlenné ezeknek a szabályoknak az újragondolását.

Amiért az induláskor valóban nagyvonalúnak lehetett nevezni a hazai jogosultsági feltételeket, annak oka az volt, hogy megengedte a járadékfolyósítási mellett a keresőmunka végzését, mégpedig a mindenkor minimálbér összegéig. Ez az abszurd helyzet 1995. április 1-jéig állt fenn. Ennek helyébe az a rendelkezés lépett, amely kizárólag megbízásos jogviszonyban adott módot a járadékosok munkavégzésére, s azt is csak addig a határig, amíg az abból származó jövedelem havonta el nem érte a legkisebb munkabér felét. 1997. január 1-jétől megszűnt a járadék mellett munkavégzés korlátozása a megbízásos jogviszonyra. Emiatt 1996-ról 1997-re 70 ezerrel 100 ezerre nőtt azoknak a munkanélkülieknek a száma, akik – teljesen szabályosan – foglalkoztatottként szerepeltek a munkanélküli-járadékban részesülők között. Mivel járadék melletti keresőtevékenységet vállalkozói igazolvánnyal is folytatni lehetett, ez a gyakorlatban sok visszaéléssel járt. Ezért 1998. január 1-jétől csak a munkaviszony vagy megbízásos jogviszony keretében engedték meg a munkavégzés és járadékfolyósítás egyidejű fenntartását. A minimálbér legfeljebb felében meghatározott jövedelemszerzési korlát azonban továbbra is megmaradt. A járadékfolyósítás melletti munkavégzés lehetőségének eltörlésére 2000. február 1-jétől került sor.

5.2. Munkanélküliek jövedelempótló támogatása

Jövedelempótló támogatásban az a munkanélküli részesülhetett, aki kime-
rítette járadékjogosultságát, továbbá az is, aki a járadék folyósítását követően újabb munkaviszonyt létesített és annak megszűnése után munkanélkü-

¹¹ 1997-ben ez 10 350 forint járadékminimumot jelentett, ami a minimálbér 61 százalékának felelt meg.

li-járadékra nem szerzett jogosultságot. Támogatás csak a rászorulóknak járt: azoknak, akiknek a családjában az egy főre jutó havi jövedelem nem haladta meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80 százalékát. Ugyanennyi volt a támogatás összege is. A jövedelempótló támogatás után a munkanélkülinek nem kellett adót és tb-járulékot fizetni, de a folyósítás ideje sem számított tb-jogszerző időnek. Az önkormányzatok folyósították a támogatást, és ők bonyolították a jogosultság megállapításával kapcsolatos adminisztrációs eljárást is. Ennek fedezetét részben saját maguk állták, részben pedig központi forrásokból igényelheték vissza.

A jövedelempótló támogatásban való részesülés feltétele az volt, hogy a munkanélküli szerepeljen a munkanélküli-regiszterben és elhelyezkedése érdekében működjön együtt a munkaügyi szervezettel. Ennek a követelménynek eleinte elegendő volt csak formálisan megfelelni. A támogatás ugyanis 1995. június 30-áig korlátlan ideig folyósították, feltéve, hogy fennmaradt a rászorultság ténye és a munkanélküliség állapota.

1995. július 1-jétől a jövedelempótló támogatás folyósítását két évben maximalizálták. Ennek kimerítése után a munkanélkülinek legalább 180 napot munkaviszonyban kellett tölteni ahhoz, hogy a munkanélküli-biztosítás általános szabályai szerint – a legrövidebb folyósítási időt jelentő 45 napig – járadékhoz juthasson. Ennek lejártát követően újból mód nyílt a jövedelempótló támogatás igénybevételére, maximum 24 hónapig. A hatályba lépést megelőző napon azonban átmeneti szabállyal egészítették ki a jövedelempótló támogatás folyósítási idejének a korlátozását. E szerint az, aki ennek megjelenésekor már jövedelempótló támogatásban részesült, 1996. szeptember 30-ig a támogatást továbbra is megkaphatta. Azután azonban csak az a munkanélküli részesülhetett a segély-folyósításában újabb két esztendőre, aki 1995. július 1-je és 1996. szeptember 30-a között legalább 90 napnyi munkaviszonyt összegyűjtött. Később ezt a lehetőséget meghosszabbították 1996. december 31-ig. Annak érdekében, hogy a munkanélküliek tömegesen ne essenek ki a jövedelempótló támogatás rendszeréből, az 1995. évi pótköltségvetés 3 milliárd forint céltámogatást nyújtott a Foglalkoztatási Alapnak a jövedelempótló támogatásban részesülők 90 napos közhasznú foglalkoztatására. Ez 18 hónap alatt havi átlagban 10–11 ezer főnek – a jövedelempótló támogatásban részesülők 4–5 százalékának – kínált munkát. Emellett az átmeneti munkaalkalmakat bővítette a Közmunkatanács létrejötte is 1996-ban, amely még ugyanebben az esztendőben 7500 főt juttatott átlagosan háromhavi munkavégzési lehetőséghez. 1997-ben pedig éves átlagban havi több mint 46 ezer munkanélküli esetében szüneteltették a jövedelempótló támogatás kifizetését közhasznú munkavégzés miatt.

A Népülési Minisztérium akkori közleményéből arra lehet következtetni, hogy 1996-ban 35 ezren nem tudták megszerezni a jövedelempótló támogatás továbbfolyósításához szükséges 90 napi munkaviszonyt. Hogy

*A tartósan munkanélküliek
csökkenő támogatása*

közülük 1997. január 1-jétől – és később – mennyien részesültek rendszeres szociális segélyben, arról nincs információ. A rendszeres szociális segély összege a mindenkori nyugdíjminimum 70 százaléka, és annak jár, akinek a családjában az egy főre jutó havi jövedelem nem haladja meg az öregségi nyugdíjminimum 80 százalékát. A rendszeres szociális segély folyósításához a jövedelempótló támogatásból kimaradtaknak igazolniuk kellett, hogy a kérelem benyújtása előtti három évből legalább két éven keresztül együttműködtek a munkaügyi szervezettel. A segélyezettekre ilyen kötelezettség már nem hárult. Nekik a helyi önkormányzatokkal kellett együttműködési megállapodást kötniük a folyósítás feltételeiről.

Voltak olyan elképzelések, amelyek a *jövedelempótló támogatást munkanélküli-segélyezéssé* alakították volna át, mondván: finanszírozási, igazgatási és szakmai megfontolásból egyaránt ésszerű megoldás lenne, ha a munkanélküli-segélyezés teljes adminisztrációja a munkaügyi szervezet hatáskörébe kerülne. Így a munkanélküliek a járadék folyósításának lejárta után sem tűnnének el a munkaügyi központok látóköréből. Emellett az együttműködési kötelezettség érvényesítése érdekében is kívánatos volna, hogy a munkanélküli azzal az intézménnyel tartson kapcsolatot, amelyik számára az ellátást megítéli. Felmerült az is, hogy a jövedelempótló támogatás maximális időtartamát csökkentsék két évről egy évre, az 50 éven felüliek esetében pedig 18 hónapra. Ehelyett azonban más történt. 2000. május 1-jétől a jövedelempótló támogatás megszűnt. Azoknak a munkanélkülieknek, akiknek ezt megelőzően állapították meg a jogosultságát a jövedelempótló támogatásra, az ellátást a 2000. április 30-án hatályos szabályok szerint tovább kell folyósítani.

5.3. Rendszeres szociális segély

A jövedelempótló támogatást 2000 májusától az aktív korú munkanélküliek rendszeres szociális segélye váltotta fel. A járadékot kimerítő munkanélküliek közül azok részére, akik szociálisan rászorultak, az önkormányzatok legalább 30 napos közcélú foglalkoztatási lehetőséget biztosítanak, és csak az ezt vállalók részesülhetnek rendszeres szociális segélyben.¹² A munka visszatartása esetén a munkanélkülit ki kell zárni a segélyezésből.

A törvényhozók azzal indokolták e változásokat, hogy „az önkormányzati szociálpolitika területén a tartósan munkanélküliek esetében előtérbe kell kerülnie a foglalkoztatás ösztönzésének. Pénzbeli támogatásra csak akkor kerülhet sor, ha a foglalkoztatásra nincs lehetőség. A rendszeres szociális segély feltételrendszerének megváltoztatása a »segély helyett munka« alapelveire épül.” (Parlamenti figyelő, 2000.) Ebben az érvelésben egy markáns önkormányzati lobbis akarata is kifejeződik, amely ezáltal kívánta saját hatáskörében tudni a tartós munkanélküliség kezelését.¹³

12 Erre az egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról szóló 1999. évi CXXII. törvény adott felhatalmazást, amely több ponton módosította a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt. Ezek a rendelkezések 2000. május 1-jétől hatályosak.

13 Ennek előzményei a jövedelempótló támogatás bevezetéséig nyúlnak vissza, aminek a finanszírozásába az önkormányzatok is kénytelenek voltak bekapcsolódni. Már ekkor egyre hangosabban követelték: törvény kötelezze a munkanélkülieket arra, hogy a segélyért dolgozzanak az önkormányzatnak. Ennek megfelelően 1993 végén módosították a szociális törvényt. Az 1994. február 1-jén hatályba lépett szabályok szerint a segélyezett munkanélkülinek el kell fogadnia az önkormányzat által felkínált közhasznú munkát, s ha ezt nem teszi, hat hónappal kizárja magát a támogatásból. (A „megfelelő munkahely” kritériumai itt annyiban tértek el az Ft.-ben rögzítettektől, hogy a felajánlott állás követelményszintje a munkanélküli iskolai végzettségénél eggyel alacsonyabb lehetett, a felkínált bér esetében pedig elég volt, ha az eléri az öregségi nyugdíj legkisebb összegét.) Emellett – *közösségi munkavégzés* elnevezéssel – egy új foglalkoztatási formát is bevezettek, ezt azonban egy év múlva eltörölték.

A jogosultsági feltételek közé tartozik az is, hogy a munkanélküli – elhelyezkedése érdekében – a kérelem benyújtása előtti két évben legalább egy évig együttműködjön a munkaügyi központtal vagy az önkormányzattal. Ennek nem teljesítése is a segélykérelem elutasításával vagy megvonásával jár.

A szociális törvény 2002. január 1-jén hatályba lépett módosítása¹⁴ pontosította az együttműködési kötelezettség tartalmát, mégpedig úgy, hogy az együttműködésre mind a kérelem benyújtásakor, mind pedig a segély folyósításakor azonos szabályok vonatkozzanak. Ezzel egyértelművé vált, hogy közcélú munka nemcsak a segélyre való jogosultság megszerzéséhez előírt együttműködés, hanem a segély folyósításának időtartama alatt is szervezhető. Kiegészültek a segélyre való jogosultatlanság, illetve a segély megszüntetésének feltételei is: 2002 óta az a személy is együtt nem működőnek minősül, akinek a foglalkoztatása önhibájából szűnik meg. Rájuk is ugyanazok a szankciók vonatkoznak, mint az együttműködést nem teljesítőkre.

A 2000–2001-ben végzett, és már idézett hatásvizsgálat kiterjedt annak a kérdésnek a megválaszolására is, hogy a jövedelempótló támogatás helyébe lépő, szűkmarkúbb szociális segély-közmunka konstrukció meggyorsította-e az elhelyezkedést, és igazolja a „segély helyett munkát elv” gyakorlati megvalósítását [Kutatási zárójelentés (2001)]. Galasi Péter és Nagy Gyula a járadékot kimerítő munkanélküliek két kohorszának időbeli követésével vizsgálta ezt a kérdést. Megállapították, hogy „a járadék kimerítését követő hónapokban kismértékben gyorsult a munkanélküliek elhelyezkedési üteme, ugyanakkor nagymértékben csökkent a segélyt kérelmezők, valamint a kérelmezők közül segélyben részesülők száma, sőt a segélyen *vagy* közmunkán lévők együttes száma is visszaesett. Az állásba vagy közhasznú munkába lépők együttes számának növekedése sem kompenzálta a segélyezettek számának kétszámjegyű csökkenését.” (Galasi–Nagy, 2001, 3. o.)

A törvénymódosítás kibővítette az önkormányzatok feladatkörét, mivel a rendszeres szociális segély folyósítási feltételeinek megteremtéséhez nekik kellett a legalább harminc munkanapos *közfoglalkoztatást* megszervezniük. Ezt megvalósíthatják *közmunka, közhasznú munka és közcélú munkavégzés* formájában.¹⁵ 2002. január 1-jétől a szociális törvény a *közcélú munka* fogalmát is pontosította. A szociális törvény 37/A § (7) bekezdése kimondja, hogy „közcélú munka alatt az olyan, közmunkának vagy közhasznú munkának nem minősülő állami vagy helyi önkormányzati feladat ellátását kell érteni, amelynek teljesítéséről – jogszabály alapján – a települési önkormányzat gondoskodik”. A közcélú foglalkoztatás finanszírozására a mindenkorai költségvetési törvény kötött felhasználású normatív támogatást biztosít, amelyhez igénylési rendszerben jutnak hozzá az önkormányzatok.

A közcélú foglalkoztatás bevezetése váratlanul és felkészületlenül érte az önkormányzatokat. A módosítás életbe lépését követő egy év tapasztalatai azt mutatták, hogy az önkormányzatok többsége nem, vagy csak jelentős

„Segély helyett munka”
– vagy stigmatizálás?

14 2001. évi LXXIX. törvény a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény módosításáról. A törvényt az OGY 2001. november 6-án fogadta el, hatályos 2002. január 1-jétől.

15 *Közmunka*: közfeladat ellátásának elősegítésére, illetve az Országgyűlés vagy a kormány által meghatározott cél elérését segítő program érdekében végzett foglalkoztatás, amelyhez a közmunkaprogramok támogatásáról szóló 49/1999. kormányrendelet szerint pályázati úton támogatás nyerhető el.

Közhasznú munka: a lakosságot vagy települést érintő közfeladat vagy az önkormányzat által önként vállalt, a lakosságot, illetve települést érintő feladat ellátása, vagy közhasznú tevékenység érdekében történő foglalkoztatás, amelyhez a munkaügyi központ kirendeltsége az Ft. 16/A §-a szerinti támogatást nyújthat.

Közcélú munkavégzés: a legalább 30 napos foglalkoztatás megvalósulhat a települést érintő közfeladat ellátása céljából szervezett egyéb munka formájában is. Ezen állami vagy helyi önkormányzati feladat ellátását kell érteni, amelyről jogszabály alapján a települési önkormányzat gondoskodik.

késéssel látott a közcélú foglalkoztatás megszervezéséhez. 2000 májusában az ország 3156 települési önkormányzata közül mindössze 190-ben indult el a munka, s az év végén is alig haladta meg az egyharmadot azoknak a településeknek az aránya, ahol megteremtették a lehetőséget a közcélú munkavégzésre (Fazekas, 2001, 13. o.)

2001-re nagyobb lendületet vett az önkormányzatok tevékenysége. Az Állami Számvevőszék 2000–2001-ben 17 megyében (azon belül 95 önkormányzatban) ellenőrizte – többek között – a közcélú foglalkoztatás célszerűségét és eredményességét. „Az ellenőrzött megyék összesen 2784 önkormányzatából 2001-ben már 73,8 százalék szervezett közcélú munkavégzést, de ezek is a 2001. évi költségvetésben e célra rendelkezésre álló keret mindössze 55,5 százalékát vették igénybe. A közcélú foglalkoztatásra előirányzott 10,5 milliárd forint 44,5 százaléka így felhasználatlan maradt, holott ez indokolt lett volna.” (Állami Számvevőszék, 2002, 41. o.)

Fazekas Károly ennek okait kutatva, arra a következtetésre jutott, hogy „a közcélú munka, mint a munkakészséget tesztelő (és kivált: mint reintegráló) eszköz teljes körű alkalmazása irreális célkitűzés. A kisebb településeken a munkaalkalmak hiánya és a közmunka szervezésének magas költsége korlátozza a bevonható létszámot. Azokban a nagyvárosokban, ahol jelentős tömeget kellene munkára fogni, egyrészt a közmunka stigmatizáló hatása akadályozza a kiterjesztést, másrészt az, hogy a nagyszámú segélyezett alacsony hatékonyságú foglalkoztatása más közösségi céloktól von el erőforrásokat. A közcélú munkát legnagyobb mértékben a kisvárosokban, nagyközségekben alkalmazzák, ahol a meglévő városgazdálkodási intézmények ehhez természetes keretet biztosítanak. Számos esetben azonban a közcélú munkát nem a munkakészség tesztelésére, hanem egy szelektált kisebbség tartós foglalkoztatására használják.” (Fazekas, 2001, 3. o.)

Az Állami Számvevőszék jelentése is azt állapította meg, hogy „a közcélú munkák támogatásának rendszere csak részben érte el a célját, mivel az régióként, megyéenként, de még az egyes kistérségek és önkormányzatok szintjén is jelentősen eltérően működött. Sem a foglalkoztatási helyzet, sem az erősen differenciált helyi munkanélküliség javításában nem tudott átütő sikereket hozni, tartós megoldások esélyével járó foglalkoztatást kínálni” (Állami Számvevőszék, 2002, 10. o.) Ezért azt javasolja a kormánynak, hogy alakítsa át a foglalkoztatási támogatások finanszírozási rendszerét, a közcélú foglalkoztatás elkülönült finanszírozásának a megszüntetésével egyidejűleg.

Az új foglalkoztatáspolitikáról szóló jelentéshez csatolt levélből kiderül, hogy a munkaügyi miniszter messzemenően egyetért azzal, hogy a közcélú munka szűnjék meg, és az önkormányzati foglalkoztatás keretein belül a közmunkaprogramok mellett a közhasznú foglalkoztatás legyen az elsődleges. Egy közelmúltban megjelent interjúban ezt megerősítette, kilátásba

helyezve a foglalkoztatási és munkaügyi törvények átfogó módosítását, amelyet még az idén benyújt a parlamentnek (Hámor, 2002). Ezek között szerepel – a közcélú munka konstrukciója helyett – egy jóval hatékonyabb segítő rendszer kialakítása a munkanélküli-ellátásból kiszorultak számára. Ennek része lehet a regisztrált állásnélküliek számára – bizonyos feltételekkel – fix összegű munkanélküli-segély bevezetése, amit nem az önkormányzatok folyósítanak, hanem az *állami foglalkoztatási szolgálat*.

5.4. Pályakezdők munkanélküli-segélye

1991–1996 között a munkaerőpiacra belépő fiatalok is részesülhettek munkanélküli-segélyben, ha munkanélküliként regisztráltatták magukat a munkaügyi központban, és másfél évnél nem régebben szerzett felső- vagy középfokú végzettséggel rendelkeztek. A támogatás igénybevételéhez a fiataloknak is hasonló kötelezettségeket kellett teljesíteniük, mint a felnőtteknek. A segély folyósítását három hónapos várakozási idő előzte meg. A támogatás fix összegű volt, ami eleinte a mindenkori minimálbér 75 százalékanak felelt meg és maximum hat hónapig járt. 1995 közepétől ezt felváltotta a legkisebb öregségi nyugdíj 80 százaléka, hasonlóan a jövedelempótló támogatáshoz.

A munkanélküli-segély kiterjesztése a fiatalokra ösztönzően hatott az ifjúsági munkanélküliség statisztikai megjelenésére, legalábbis abban a körben, amelyik segélyben részesülhetett. Miután a legalacsonyabb iskolai végzettségű pályakezdők – akik a legnehezebben találtak munkát – nem kaphattak segélyt, nem regisztráltatták magukat a munkaügyi szervezetnél, így sokan nem juthattak segítséghez elhelyezkedésük érdekében sem.

1996. július 1-jétől a pályakezdők munkanélküli-segélye megszűnt és *a pályakezdők elhelyezkedési programja lépett a helyébe*. Ez a „pályakezdő munkanélküli” fogalmát is megváltoztatta úgy, hogy abba bekerültek az alacsony iskolai végzettségűek is.

5.5. Előnyugdíj

Az előnyugdíjat azok az idős emberek vehették igénybe, akik legalább 180 napig munkanélküli-járadékban részesültek, és a törvényes nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb három évük hiányzott. További kikötés volt, hogy rendelkezzenek az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel. A munkaügyi központ akkor engedélyezte az előnyugdíj igénybevételét, ha nem tudott felajánlani az idős munkanélkülinek megfelelő munkahelyet, és erre hosszabb távon sem látott esélyt.

Az előnyugdíj elsődleges célja az volt, hogy az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig megfelelő ellátást és biztonságot nyújtson az idős embereknek. Azt, hogy az ellátás bevezetésére éppen a nyugdíjkorhatárhoz közel álló

Fiatalok...

...és idősebbek segélyezése

személyek beszűkült munkaerőpiaci helyzetében került sor, jól mutatja a konstrukció hallatlan népszerűsége.

Az előnyugdíj megszüntetésére vonatkozó szándék már 1995-ben, a Bokros-csomag részeként megfogalmazódott, de hatályba léptetését 1997. december 31-ig elhalasztották. Mivel új igényjogosultságot csak eddig lehetett bejelenteni, aki csak tehetett, igyekezett kihasználni ezt a lehetőséget. Már csak azért is, mert ez jóval előnyösebb volt, mint az ezt felváltó nyugdíj előtt munkanélküli-segély.

5.6. Nyugdíj előtt munkanélküli-segély

A nyugdíj előtti munkanélküli-segély 1998. január 1-jétől lépett az előnyugdíj helyébe. A folyósítás feltételei lényegében azonosak, azzal a különbséggel, hogy nyugdíj előtt munkanélküli-segélyt csak annak részére lehet megállapítani, aki a munkanélküli-járadék folyósítási idejét kimerítette. 2000. február 1-jétől – miután megváltozott a munkanélküli-járadék folyósításának leghosszabb időtartama – a nyugdíj előtt munkanélküli-segélyre való jogosultsághoz legalább 140 nap járadékfolyósítás szükséges, az addigi 180 nap helyett. A nyugdíj előtti munkanélküli-segély összege megegyezik az öregségi nyugdíj mindenkor legkisebb összegének 80 százalékával, folyósítása pedig az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzéséig tart.

Tekintettel arra, hogy a nyugdíj előtti munkanélküli-segélyt már öt évvel a – közben emelkedő – nyugdíj-korhatár előtt lehet igényelni, a következő években jelentős növekedés várható ennek igénybevételében, amit a jövedelempótló támogatás megszüntetése csak tovább erősíthet. Fontos körülmény az is, hogy ezt az ellátást az is megkaphatja, aki rászorultság hiányában nem jogosult szociális segélyre.

6. AKTÍV MUNKAERŐPIACI ESZKÖZÖK

*A foglalkoztathatóság
növelését segítő programok...*

Magyarországon a munkanélküliség megelőzését és az állástalanok újrakezeltetését elősegítő aktív munkaerőpiaci eszközök (például az átképzés, a vállalkozóvá válás, a munkahelyteremtés támogatása, közhasznú foglalkoztatás, korengedményes nyugdíj stb.) bevezetése időben jóval megelőzte a munkanélküliség tömegessé válását. Mi több, ezek alkalmazására előbb került sor, mint a munkanélküli-ellátórendszer kiépítésére. Ennek politikai szempontból az volt az indoka, hogy a támogatott foglalkoztatás és a munkahely-megtartó képzés nyolcvanas évekbeli formái alkalmasnak bizonyultak a munkanélküliség elrejtésére akkor, amikor ennek nyílt megjelenését még ideológiai megfontolások akadályozták. Ezért az 1991-ben életbe lépett Ft. az aktív munkaerőpiaci eszközök körét csak egyetlen új eszközzel, a rövidített munkaidővel (részmunkaidős foglalkoztatás elnevezéssel) bővítette, bár a támogatás feltételeit és a jogosultak körét a többi eszköz esetében is módosította.

Az Flt. 5. §(1) bekezdése kimondja, hogy a foglalkoztatási feszültségek megszüntetésére, kezelésére és feloldására, valamint a munkanélküliség megelőzésére, csökkentésére és hátrányos következményeinek enyhítésére elsősorban aktív munkaerőpiaci eszközöket kell alkalmazni. A támogatás formáit és feltételeit, továbbá a jogosultak körét ugyancsak ez a törvény rögzíti. A munkanélküliség megelőzését és a foglalkoztatás elősegítését célzó támogatások megállapításával, folyósításával és ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat kezdetben a megyei munkaügyi központok végezték, amihez a *Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete* nyújt fedezetet. A jogosultságra általában az jellemző, hogy – a munkanélküli-ellátásokkal szemben – az aktív munkaerőpiaci eszközökhöz sem a munkáltatók, sem a munkanélküliek *nem jutnak hozzá automatikusan*, még akkor sem, ha megfelelnek a törvényben rögzített feltételeknek. Ez alól *kivételek a pályakezdő munkanélküliek*. Nekik alanyi joguk van arra, hogy az 1996. július 1-jén bevezetett elhelyezkedést támogató programba belépjenek. A többi állástalan esetben a részvétel engedélyezése kezdetben kizárólag a megyei munkaügyi központok hatáskörébe tartozott. Az évek során azonban egyre több aktív eszköz működtetése került át a kirendeltségekhez. A decentralizálás 1996 elejére teljesedett ki. Azóta – egy-két szórványosan igénybe vett eszköztől eltekintve – a munkanélküliség kezelése kirendeltségi feladat, ami a döntéshozatal mellett magában foglalja a megállapodások megkötését a támogatás kedvezményezettjeivel és azok felhasználóival.

Ebben a fejezetben bemutatjuk, hogy az Flt. 1991. évi hatályba lépése óta milyen aktív munkaerőpiaci eszközök működtek, illetve működnek Magyarországon, hogyan változtak az alkalmazási feltételek, a jogosultsági kritériumok, az igénybevétel jellemzői. A konkrét eszközök tárgyalásakor az úgynevezett *normatív eszközökre* koncentrálunk, azaz az aktív munkaerőpiaci politika Flt.-ben rögzített és a decentralizált foglalkoztatási alaprészből (defa) finanszírozott elemeire.

Az 1991. március 1-jén hatályba lépett Flt. a foglalkoztatást elősegítő támogatások közé a következőket sorolta:

- munkaerőpiaci képzés/átképzés,
- munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása,
- tartós munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása,
- közhasznú foglalkoztatás,
- munkahelyteremtés támogatása,
- részmunkaidős foglalkoztatás támogatása,
- korengedményes nyugdíjazás.

Ez a lista 1996 végéig mindössze egy ponton változott: 1995. július 1-jén megszűnt a korengedményes nyugdíj foglalkoztatási alaprészből való átvállalá-

...és változásai

sának a lehetősége. (Ettől függetlenül is kérdés, hogy ezt a támogatási formát egyáltalán aktív munkaerőpiaci eszköznek lehetett-e tekinteni)

Nagyobb léptékű módosításra 1997. január 1-jétől került sor:

- hatályát veszítette a részmunkaidős foglalkoztatás addig érvényes támogatási formája;
- új eszközöket vezettek be: 1. az önfoglalkoztatók munkahely-teremtésének támogatása, 2. a munkahely-megőrzés támogatása: a) likviditási támogatás formájában és b) egyes munkavállalói rétegek részmunkaidős foglalkoztatásának elősegítésével; továbbá 3. a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása.

1998. március 19-étől

- a mobilitási támogatás keretében lehetőség nyílt a helyközi utazás mellett a csoportos személyszállítás, a lakhatás és a munkaerő toborzás költségeinek átvállalására is.

1999. január 1-jétől

- az aktív eszközök köre kiegészült az intenzív álláskeresés támogatásával.

2000. január 1-jétől

- kikerült az Flt.-ből, majd 2002. január 1-jén visszakerült oda a munkahely-teremtő beruházások és a munkahely-megőrzés támogatása;
- a decentralizált foglalkoztatási alaprészből már nemcsak egyedi aktív eszközöket, hanem ezek kombinált alkalmazását lehetővé tévő aktív munkaerőpiaci programokat is lehet támogatni;
- sor került a munkaerőpiaci szolgáltatások szabályozására és új szolgáltatások bevezetésére.

Az Flt. felhatalmazta az illetékes minisztert arra, hogy a törvényben rögzített munkaerőpiaci eszközök alkalmazási feltételeiről rendeletet alkosson. Ezzel a jogával 1991 áprilisában – az Flt. hatályba lépéséhez kapcsolódva – élt is, ezt követően viszont csak 1996-ban, holott közben is szükség lett volna rá. 1996 után felgyorsult a rendeletalkotás üteme: szinte valamennyi Flt.-módosítás együtt járt a végrehajtási utasításként értelmezhető miniszteri rendeletek megváltoztatásával. Az idő előrehaladtával az Flt. kerettörvénynyé vált, amely nem ültethető át a gyakorlatba a mind sűrűbben megjelenő tárcarendelkezések nélkül.

1991 óta mindvégig tapasztalható volt az a törekvés, hogy a foglalkoztatási alap(rész)ből egyre nagyobb hányad kapcsolódjon közvetlenül a normatív aktív munkaerőpiaci eszközökhöz (1991-ben 34,3 százalék; 1997-ben 83,2 százalék; 2001-ben 87,1 százalék). A másik jól kivehető tendencia, hogy a foglalkoztatási alap(rész)ből mind nagyobb hányad (1991-ben 31,2 százalék; 1997-ben 77,4 százalék; 2000-ben 89 százalék) kerül a megyékhez a decentralizált foglalkoztatási alaprészbe. A finanszírozási fejezetben kifejtett okok miatt 2002-ben előreláthatólag (és remélhetőleg csak ideiglenesen) visszájára fordul ez a trend: 68,7 százalékra csökken a norma-

tív aktív eszközökhöz kapcsolódó ráfordítások aránya, s ebből a leszorított keretből az előző évihez hasonló hányad (89 százalék) jut a decentralizált foglalkoztatási alaprészbe.

Az aktív munkaerőpiaci eszközök révén jelentős tömegeket sikerült kivonni a munkanélküliek köréből. Az 1993–2001 között éves átlagban 75 ezer és 116 ezer között mozgott azoknak a személyeknek a száma, akik az aktív munkaerőpiaci eszközökhöz kapcsolódó támogatásban részesültek (3. táblázat). Ez a gazdaságilag aktív népesség 2–3 százalékának felel meg. Ez egyben azt is jelenti, hogy a vizsgált időszakban 9–11 százalék között ingadozó munkanélküliségi ráta ennyivel magasabb lett volna, ha az állástalan vagy elbocsátással fenyegetett embereket nem részesítik preventív vagy a munkaerőpiacra való visszatérést segítő támogatásokban.

*A regisztrált munkanélküliek
több mint 20 százaléka
a programokban*

3. táblázat: Aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők átlagléttszáma, 1993–2001

| Aktív munkaerőpiaci eszközök | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------|---------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|
| Munkaerőpiaci képzés | | 30 662 | 24 059 | 20 829 | 22 750 | 23 039 | 25 004 | 26 307 | 27 187 |
| Közhasznú foglalkoztatás | | 27 021 | 24 971* | 34 094* | 30 780* | 30 877* | 28 867* | 23 705 | 23 185 |
| Bértámogatás | | 20 442 | 14 371 | 12 268 | 25 762 | 29 313 | 31 396 | 27 524 | 26 547 |
| Munkahely-teremtő beruházás támogatás** | | 23 051 | 23 123 | 20 694 | 16 195 | 12 291 | 9 433 | 3 192 | 6 943 |
| Vállalkozóvá válás támogatása | | 3 668 | 1 289 | 1 378 | 1 410 | 1 307 | 1 374 | 1 506 | 1 616 |
| Rövidített munkaidejű foglalkoztatási támogatás | | 1 781 | 363 | 899 | 269 | - | - | - | - |
| Korengedményes nyugdíjazás | | 6 283 | 5 934 | 4 406 | 2 791 | 1 348 | 449 | 45 | - |
| Utazási költségértécs | | 1 907 | 1 955 | 1 747 | 2 618 | 2 326 | 3 765 | 4 091 | 3 483 |
| Pályakezdők eszközei | | | | 2 314 | 6 096 | 10 302 | 8 685 | 7 816 | 7 094 |
| Önfoglalkoztatói támogatás | | | | | | 1 992 | 3 431 | 4 505 | 5 142 |
| Munkahely-megőrzés támogatása | | | | | 2 054*** | 1 528 | 2 912 | 3 029 | 156 |
| Járulékátvállalás | | | | | | 556 | 806 | 1 255 | 3 399 |
| Összesen | 75 864 | 114 795 | 96 065 | 98 629 | 110 725 | 115 477 | 116 093 | 102 975 | 104 752 |
| Láncindex (előző év = 100) | | 151,3 | 83,7 | 102,7 | 112,3 | 104,3 | 100,5 | 88,7 | 101,0 |

* Hagyományos és jövedelempótló támogatásra jogosultak közhasznú foglalkoztatása együtt.

** Az év folyamán (a foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően) betöltött munkahelyek száma.

*** 1997-ben bevezetett új eszközök kedvezményezettjei együtt: járulékátvállalás, munkahely-megőrzés, önfoglalkoztatás támogatása, továbbá „korszerű munkahely-teremtés” támogatása.

Forrás: a Foglalkoztatási Hivatal adatai.

Ezek az eszközök a munkanélküliek növekvő hányadának nyújtanak képzési és foglalkoztatási lehetőséget. Az úgynevezett aktivitási ráta – amely az aktív eszközök kedvezményezettjeinek a számát viszonyítja ugyanennek a létszámnak a regisztrált munkanélküliekkel megnövelt nevezőjéhez – a ki-

lencvenes évek közepén még csak 16–17 százalék volt, majd 1998-ban 20 százalék fölé emelkedett, 2001-ben pedig 22,4 százalékot tett ki.

Aktív eszközökkel rövidebb-hosszabb ideig lehet támogatni a munkanélkülieket. Ennélfogva jóval több embert érint egy-egy aktív eszköz, mint amit az éves átlag kimutat. Nem véletlenül nevezik éppen *érintett létszámnak* azokat a statisztikai adatokat, amelyek mindazokat a személyeket magukban foglalják, akiket a vizsgált időintervallumban akár csak egy napra is érintettek az aktív munkaerőpiaci eszközök. A 4. táblázat róluk tájékoztat. Az adatok arra utalnak, hogy 1991–2001 között az érintett létszám megháromszorozódott, de voltak köztes évek (például 1999), amikor az induló létszám a négyszeresére növekedett. Az érintett létszám az átlaglétszámnak általában két-háromszorosát teszi ki. A konkrét arányt jelentősen befolyásolja a támogatás időtartama. 1996-ban például azért „lódult meg” az érintett létszám, mert központi céltámogatással is segítették, hogy a jövedelempótló támogatásból kieső munkanélküliek 90 napos közhasznú munkavégzéssel jogosultságot szerezzenek újabb kétéves támogatásra. 1997-ben a jogszerző idő minimuma már hat hónapra nőtt, ami jelentősen visszavetette a közhasznú foglalkoztatásban érintettek számát.

A 4. táblázat adatai szerint három eszköznek van meghatározó szerepe a munkanélküliség megelőzésében, illetve levezetésében: a munkaerőpiaci képzésnek, a közhasznú foglalkoztatásnak és a bértámogatásnak. Az átmeneti munkahiány áthidalására bevezetett rövidített munkaidő 1991-ben még a leginkább igénybe vett eszköz volt. Később folyamatosan csökkent az érdeklődés iránta, emiatt 1996 végén meg is kellett szüntetni, s a helyébe 1997-től új munkahely-megőrző programot állítani, amit viszont 2000-ben töröltek el.

A munkahely-teremtő beruházás létesítéséhez nyújtott támogatás fejében vállalt többéves foglalkoztatási kötelezettség is folyamatosan sok munkanélkülit juttatott álláshoz. 1997-ben azonban ez a konstrukció is diverzifikálódott, s a korábbi, „hagyományosnak” tekintett forma mellett megjelent az önfoglalkoztatóknak, továbbá a „korszerű munkahelyek” létesítéséhez nyújtott munkahely-teremtő támogatás. Az 1997-ben bevezetett új eszközök igénybevétele is egyre kiterjedtebb, a pályakezdők elhelyezkedését segítő program pedig a negyedik legnépszerűbb aktív munkaerőpiaci eszköz.

Ezek az adatok nem tartalmazzák sem a munkaközvetítésben, sem pedig a munkaerőpiaci szolgáltatásokban részesülőket, holott a legtöbb munkanélkülit – sőt álláskereső foglalkoztatottat is – ezek indítják vagy juttatják el a munkaerőpiacra visszavezető úton.

4. táblázat: Érintett létszám alakulása aktív eszközönként, 1991–2001*

| Aktív munkaerőpiaci eszközök | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Munkaerőpiaci képzés | 29 492 | 60 466 | 8 9251 | 93 927 | 71 182 | 71 980 | 75 993 | 79 604 | 84 764 | 88 173 | 91 519 |
| Közhasznú foglalkoztatás** | 10 585 | 34 670 | 5 0875 | 69 674 | 86 496 | 141 258 | 101 208 | 116 113 | 120 575 | 93 441 | 80 742 |
| Bértámogatás | 1 105 | 11 637 | 30 366 | 47 772 | 37 214 | 29 700 | 38 497 | 49 596 | 51 741 | 50 971 | 48 089 |
| Munkahely-teremtő beruházás támogatása*** | 8 989 | 10 245 | 10 633 | 26 115 | 25 459 | 25 518 | 23 418 | 17 498 | 17 462 | 12 420 | 9 086 |
| Vállalkozóvá válás támogatása | 1 038 | 5 493 | 13 377 | 12 621 | 5 609 | 46 19 | 4 674 | 4 343 | 4 364 | 4 979 | 5 016 |
| Rövidített munkaidejű foglalkoztatás támogatása | 31 747 | 28 581 | 10 729 | 9 418 | 3 397 | 5 663 | 1375 | - | - | - | - |
| Korengedményes nyugdíjazás | 3 165 | 5 376 | 6 615 | 7 222 | 6 562 | 5 382 | 3 576 | 1 914 | 828 | 133 | - |
| Utazási költségterítés | | | | 3 414 | 4 624 | 4 820 | 6 000 | 8 062 | 10 973 | 10 094 | 9 356 |
| Pályakezdekők eszközei | | | | | | 5 850 | 15 565 | 23 330 | 21 073 | 1 8288 | 16 758 |
| Önfoglalkoztatói támogatás | | | | | | | 1 209 | 3 027 | 4 450 | 5 325 | 6025 |
| Munkahely-megőrzés támogatása | | | | | | | 2 299 | 4 587 | 9 953 | 7 157 | 653 |
| Járulék-átvállalás | | | | | | | 574 | 1 805 | 2 339 | 3 879 | 9 702 |
| Egyéb**** | 351 | | 804 | 2014 | | | | | | | |
| Összesen | 86 472 | 156 468 | 212 650 | 272 177 | 240 543 | 294 790 | 274 388 | 309 879 | 328 522 | 294 857 | 276 946 |
| Láncindex (előző év = 100) | | 180,9 | 135,9 | 128,0 | 88,4 | 122,6 | 93,1 | 112,9 | 106,0 | 89,8 | 94,0 |

* Az érintett létszám mindazokat magában foglalja, akik a vizsgált időintervallumban akár csak egy napig is egy adott eszköz támogatásában részesültek.

** 1995–1998: Hagyományos és jövedelempótló támogatásra jogosultak közhasznú foglalkoztatása együtt.

*** A munkahely-teremtő beruházások támogatásánál az év folyamán (a foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően) betöltött munkahelyek szerepelnek a táblázatban, kivéve az 1991. évet, amely a támogatás fejében vállalt új munkahelyek számát tartalmazza.

**** Gyakornoki foglalkoztatás, polgári szolgálat, nevelőszülői támogatás stb.

Forrás: a Foglalkoztatási Hivatal adatai.

Bejelentett munkaerőigények...

6.1. Munkaközvetítés

A munkaerő-kereslet és -kínálat összehangolásának leggyorsabb és legolcsóbb eszköze a munkaközvetítés, amely sokrétű tevékenységet takar. Széles értelemben magában foglalja a munkaadókkal való rendszeres kapcsolattartást, minél több álláshely feltárását és betöltését, az ügyfelek – a munkaadók és munkavállalók – tájékoztatását, a kereslet és kínálat egymásra találásának megkönnyítését és gyorsítását, a munkát keresők álláskeresésre való felkészítését, a munka-, átképzési, valamint pályaeorientációs tanácsadást, a munkaerőpiaci információk gyűjtését, feldolgozását, a munkaerőpiaci helyzet elemzését és prognosztizálását. Az aktív eszközök jelentős hányadának alkalmazása is (elsősorban a köz-, közhasznú és közcélú munka esetében) voltaképpen speciális munkaközvetítésnek tekinthető. A munkaközvetítés az a stratégiai eszköz, amellyel a munkanélküliség társadalmi költségei a leghatékonyabban csökkenthetők.

Magyarországon az Flt. hatályba lépése előtt a munkáltatóknak kötelező volt regisztráltatniuk üres állásaikat. Ez 1991-ben megszűnt. Ennek hatására a munkaügyi központoknál nyilvántartott munkahelyek száma a felére apadt. Emiatt 1992-től az állásbejelentési kötelezettséget újra bevezették. Ennek ellenére a munkaügyi szervezet által regisztrált betöltetlen munkahelyek aránya a munkanélküliek összességéhez viszonyítva sokáig csekély, 5 százalék körüli maradt. Csupán az évtized második felében javult a helyzet, a munkaerőpiac élénkülése és a munkanélküliség csökkenése miatt. Az ezredfordulóra a bejelentett betöltetlen munkahelyek havi átlaga 50 ezerre nőtt, ami majdnem duplája az 1995. évi 28,7 ezernek. Ez 12–13 százaléka a regisztrált munkanélküliek 400 ezres havi átlaglétszámának, ami 2001–2002-ben is fennmaradt, annak ellenére, hogy a betöltetlen munkahelyek száma visszaesett 45 ezerre. Időközben ugyanis a regisztrált munkanélküliek havi átlaglétszáma is 350 ezerre apadt. Bizonyos szezonális ingadozás megfigyelhető: nyáron az arányszám a 15 százalékot is eléri, télen viszont 10 százalék alatt marad.

Statisztikai adatok hiányában csak becsülni lehet, hogy az állami munkaügyi szervezetben a betöltetlen munkahelyek mekkora hányada jelenik meg. E szerint minél nagyobb a település, annál kisebb arányban kerülnek a piacon lévő üres álláshelyek a munkaügyi központok hatókörébe. A fővárosban és a nagyvárosokban ez az arány 5–20 százalékra tehető, míg a kisebb településeken 20–90 százalékra. Arról viszont régóta folyik adatgyűjtés, hogy a gazdálkodó szervezetek milyen módszerekkel elégítik ki munkaerőigényüket.¹⁶ Ezek mindvégig arról tanúskodnak, hogy a munkáltatók első helyen az állami munkaközvetítésre támaszkodnak. 1993. első felében a gazdálkodó szervek a munkaerő-felvétel 45,6 százalékát bonyolították le ezen a csatornán, ami az évtized vége felé visszaesett 38 százalékra, majd 2001-re a korábbinál magasabb szintre, 48,6 százalékra emelkedett.

16 Erre a rövid távú munkaerőpiaci prognózisok adnak választ, amelyekhez az információt a munkaügyi központok és kirendeltségeik munkatársai gyűjtik össze közel ötezer gazdálkodó szervezettől, a vezetőikkel folytatott interjúk adatfelvétel keretében.

A munkaerő-felmérés adatai szerint a munkát keresők számára is nagy jelentőséggel bír az állami munkaközvetítés, ugyanis 2001-ben ezt 62,2 százalékuk vette igénybe. Tény azonban, hogy mindössze 2 százalékuk támaszkodott kizárólag erre az egyetlen álláskeresési módra. A többiek egyidejűleg sok helyen érdeklődtek. A legtöbben hirdetéseket olvasnak (82,7 százalék) és személyes kapcsolataikat, rokonaikat, ismerőseiket mozgósítják (80,9 százalék). Még az a módszer is megelőzte a népszerűségben az állami munkaközvetítést, amikor az állás után járók közvetlenül vették fel a kapcsolatot a munkáltatókkal (65,4 százalék).

Magyarországon a munkáltatók szabadon dönthetnek arról, kit alkalmaznak, és a létszámleépítésnek sincsenek jogi akadályai. A munkaügyi szervezet felkészítése érdekében azonban a nagyobb létszámleépítéseket előre be kell jelenteni.¹⁷ A munkaközvetítés nem állami monopólium, azt bármely természetes és jogi személy üzleti vállalkozásként is végezheti, ha rendelkezik a jogszabályban előírt feltételekkel, és az illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

A vonatkozó kormányrendelet¹⁸ szerint *magán-munkaközvetítés* az a tevékenység, amely elősegíti a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre és külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is. A korábbi szabályok szerint csak a munkaviszonyba vagy megbízási jogviszonyba történő közvetítés tartozott a rendelet hatálya alá, 2001 közepe óta viszont minden olyan jogviszony, amelyben a szolgáltatás tárgya természetes személy által ellenérték (díjazás) fejében végzett munka.¹⁹ A munkaközvetítéssel foglalkozó cégek gyakran folytatnak *munkaerő-kölcsönzést* is, de e tevékenység nem tartozik a rendelet hatálya alá. Kölcsönzés akkor valósul meg, amikor a kölcsönbe adó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalóját ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.²⁰

A magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltétele, hogy a közvetítőt nyilvántartásba vegye a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ. Ehhez az kell, hogy a vállalkozást az előírt bírósági nyilvántartásba bejegyezzék, legyen olyan alkalmazottja, aki a kormányrendelet mellékletében felsorolt valamely szakmai végzettséggel rendelkezik, a tevékenység gyakorlásához megfelelő irodahelység álljon rendelkezésre. A fentiekben túl vagyoni biztosíték letétbe helyezése is szükséges, de csak két esetben:

- ha a magán-munkaközvetítő a munkát kereső személytől (is) díjat kér tevékenységéért,
- ha a magán-munkaközvetítés külföldre irányul.

A vagyoni biztosíték összege az első esetben 300 ezer forint, az utóbbiban 500 ezer forint, 500 ezer forint a maximum akkor is, ha a közvetítés külföldre irányul, és ezért a munkát keresőtől is díjat kérnek.

17 A foglalkoztatási törvény korábban részletesen meghatározta a létszámleépítés szabályait, amelyek a munkatörvénykönyv módosításával párhuzamosan, 1997. július 1-jétől hatályukat veszítették. A csoportos létszámleépítésre vonatkozó rendelkezéseket ekkortól a munkatörvény 94/A-94/G §-ai tartalmazzák.

18 A magán-munkaközvetítői tevékenységet és a közvetítő nyilvántartásba vételének feltételeit az 1998. március 1-jén hatályba lépett 274/1997. (XII. 22.) kormányrendelet szabályozta. Ezt 2001. július 1-jével hatályon kívül helyezte a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) kormányrendelet. Az új rendelet néhány pontosítással megtartotta a magán-munkaközvetítésre vonatkozó korábbi szabályokat, valamint kiegészült a munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez kötődő speciális rendelkezésekkel.

19 Ilyen például a munkaviszony, közalkalmazotti, köztisztviselői, bedolgozói jogviszony, megbízási, vállalkozási jellegű jogviszony, de ide tartozik a gyermeknevelő, úgynevezett *au pair* (bébisitter) tevékenység is. Ennek külön nevesítését az indokolta, hogy a szabályok kiterjedjenek az ilyen munkaerő külföldre közvetítésével foglalkozó cégekre.

20 A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, a kölcsönadó, kölcsönvevő és a munkavállaló között jogviszonyt 2001. július 1-jei hatállyal a munkatörvénykönyv 193/B-193/P§-ai tartalmazzák. Felhatalmazást kapott továbbá a kormány arra, hogy a kölcsönzési tevékenység folytatásának és a kölcsönbe adó nyilvántartásba vételének feltételeire vonatkozó rendeletet megalkossa.

A munkaerőmérleg adatai szerint 2002. január 1-jén 32 ezer magyar állampolgár dolgozott legálisan külföldön, ami egy évtizede tartó lassú létszámnövekedés eredménye.

A foglalkoztatási törvény alapján külföldiek magyarországi foglalkoztatásához engedélyt kell kérni.²¹ 2001-ben mintegy 43 ezer munkavállalási engedély kiadására került sor. Nincs szükség engedélyre a menekültként vagy menekültként elismert, továbbá a bevándorlási vagy letelepedési engedéllyel rendelkező külföldiek magyarországi munkavégzéséhez.²² A foglalkoztatási törvény arról is rendelkezik, hogy a gazdasági miniszter az érdekeltektől egyetértésben rendeletben meghatározhatja a Magyarországon egyidejűleg összesen, valamint a megyékben és a fővárosban, továbbá az egyes foglalkozásokban foglalkoztatottak legmagasabb számát.²³

A közelmúlt leghevesebb vitája a külföldiek magyarországi munkavállalásával kapcsolatban a szomszédos országban élő magyarokról szóló 2001. évi LXII. törvény körül bontakozott ki. Addig ugyanis az volt a főszabály, hogy külföldit csak akkor lehet alkalmazni, ha az adott munkakör betöltésére nincs megfelelő magyar állampolgár. Ezt az úgynevezett kedvezménytörvény magyarországi munkavállalásra vonatkozó passzusa megváltoztatva, amikor kimondta, hogy az illetékes munkaügyi hivatal köteles a munkavállalási kérelmet a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül elbírálni abban az esetben, ha a külföldi munkavállaló magyarigazolvánnyal rendelkezik. Azaz, az utóbbi akkor is megkapja az állást, ha arra van megfelelő magyar állampolgár. A munkaügyi központok harminc napon belül bírálják el a kérelmeket, majd adják ki az engedélyt, s naprakészen nyilvántartják a munkavállalási engedéllyel rendelkezők számát.

A státustörvény hatályba lépése és főleg a magyar-román kormányfői egyetértési nyilatkozatban foglaltak aláírása után – amire 2001 végén került sor – sokan hangot adtak félelmüknek a külföldi magyarok beözönlésétől. Emiatt a gazdasági miniszter 2002-ben először élt azzal a jogával, hogy maximalizálja az engedéllyel foglalkoztatható külföldiek létszámát. Az év elején kiadott közleménye szerint 2002-ben Magyarországon egyidejűleg összesen legfeljebb 81 ezer külföldi foglalkoztatható munkavállalási engedéllyel. Ezt a kvótát úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az előző évben betöltetlen munkahelyek havi átlagos számát, a már kiadott munkavállalási engedélyek mellett. Az eddig eltelt idő tapasztalatai nem igazolják az előzetes félelmek megalapozottságát, miután a kvóta kihasználása messze elmarad a várakozásoktól.

2002 közepén az *állami foglalkoztatási szolgálat* nyilvántartásában 467 magánközvetítő és 180 munkaerő-kölcsönző szervezet szerepelt, beleértve a fejtáncos cégeket is. Az *állami foglalkoztatási szolgálat* előnye velük szemben, hogy:

21 A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának szabályait a 7/1991. (X. 17.) MüM-rendelet fektette le. Ezt felváltotta a Szociális és Családügyi Minisztérium 2000. január 1-jétől hatályba lépett 8/1999. (XI. 10.) rendelete, valamint az ezt módosító 2/2002. (I. 29.) GM–KüM–ISM együttes rendelet, amely 2002. február 1-jétől hatályos.

22 2001. évi LXXVIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény, a csőd eljárásról, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról szóló 1991. évi IL. törvény, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról, 1§(2) bekezdés, hatályos 2002. január 1-től.

23 2000. évi LXXXIX. törvény egyes miniszterek feladat és hatáskörének változásával összefüggésben szükséges törvénymódosításokról, hatályos 2000. június 26-tól. Ez a hatáskör a 2002. évi XI. törvény értelmében – amely a Magyar Köztársaság minisztériumainak felsorolásáról szól – a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszterhez került.

- országos lefedettséggel, egységes szabályok szerint működik; az ország legnagyobb munkáltatói, illetve munkavállalói adatbázisával, képzett szakembergárdával, egységes infrastruktúrával rendelkezik
- egyedül neki van lehetősége az álláskeresőknél komplex szolgáltatást nyújtani, mivel a közvetítői tevékenység közvetlenül kapcsolható más aktív munkaerőpiaci eszközökhöz.

Versenyhátrányt jelentenek viszont az állami munkaközvetítés meglévő gyengeségei, nevezetesen:

- a közvetítéshez szükséges adattartalom hiányos (mind a munkaerőigények, mind pedig az álláskeresők oldaláról), bővítésre szorul,
- a jelenlegi szoftver használata nehézkes, a meglévő információk előhívása az adatbázisból körülményes (kompetenciák, referenciák), a számítógépes program szolgáltatásai korlátozottak,
- a közvetítők közvetíthetősége, illetékességi szintje korlátozott – pályaismeretük és belső képzésük hiányosságai miatt,
- a közvetítőre az elmúlt években egyre több adminisztratív feladat hárult, a közvetítői tevékenység rovására,
- a közvetítés, vállalati kapcsolattartás technikai segédeszközei (mobil telefon, gépkocsi, képességvizsgáló eszközök) hiányosak,
- a módszertani fejlesztések elmaradtak.

Az *állami foglalkoztatási szolgálat* fejlesztési stratégiája és a PHARE-program keretében megvalósuló modernizációja remélhetőleg megoldást ad ezekre a problémákra.

Az elmúlt évtizedben az állástalanok egyre nagyobb hányada hagyta el a munkanélküli-regisztrert, egyfelől az ellátórendszer feltételeinek fokozatos szigorodása, másfelől az elhelyezkedés kilátástalansága miatt. A foglalkoztatás bővítése ugyanakkor az inaktív munkába vonását is feltételezi, ők azonban az *állami foglalkoztatási szolgálat* számára elérhetetlenek. Ezért egyre több, a lokális munkaerőpiacon beágyazódott, a hátrányos helyzetű emberekkel jó kapcsolatot ápoló alapítvány, egyesület, közhasznú társaság is bekapcsolódott a munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtásába. Ezt a folyamatot erősíti, hogy az Flt. lehetőséget ad arra, hogy a munkaügyi központ támogatásban részesítsen olyan külső szervezeteket, amelyek a munkaerőpiaci szolgáltatásokat a rendeletben²⁴ meghatározott szakmai feltételek mellett nyújtják. E támogatás célja, hogy elősegítse a munkaerőpiaci és foglalkozási információk hozzáférését az elmaradt térségek és a hátrányos munkaerőpiaci rétegek számára a munkaerőpiaci kereslet és kínálat egymásra találása érdekében, másrészt hiányt pótoljon azokban az esetekben, amikor a munkaügyi központ az adott szolgáltatást érintően nem rendelkezik megfelelő számú szakemberrel (a létszámnormát a rendelet melléklete tartalmazza).

Sajnálatos módon a munkaközvetítést nem lehet más szervezetre átruházni. Holott az elmúlt tíz évben a munkanélküliség enyhítésében, a fog-

Non-profit szervezetek a munkaközvetítésben

²⁴ 30/2000. (XI. 15) GM sz. rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

lalkoztatás bővítésében *sajátos munkamegosztás alakult ki a három szektor között*. A *versenyszféra* munkáltatói a legkvalifikáltabb munkaerőt, illetve piacképes tudással rendelkező munkanélkülieket válogatják ki és alkalmaz-
 zák. Az *állami foglalkoztatási szolgálat* azokra a munkanélküliekre koncent-
 rál, akik együttműködnek vele (regisztráltatják magukat), s akiket az Flt. biztosította egyedi aktív eszközökkel tudnak képezni, átképezni, támoga-
 tott munkahelyhez, illetve önfoglalkoztatási lehetőséghez juttatni. A munka-
 erőpiaci orientációjú *nonprofit szervezetek* zöme ugyanakkor a munkaerő-
 piac s így a társadalom periferiájára sodródott, hátrányos helyzetű (tartósan
 állás nélkül lévő, regisztrálatlan munkanélküli, illetve inaktív) emberek
 körében vállal és végez mással nem pótolható szerepet a foglalkoztatható-
 ság javítása és a foglalkoztatás bővítése érdekében.

A probléma: a munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó és helyi foglalkoz-
 tatásfejlesztő nonprofit szervezetek kiépültsége rendkívül egyenetlen; a na-
 gyobb városokban elegendő van belőlük, a kistelepüléseken viszont alig. A
 továbbblépéshez fokozatosan létre kell jönniük azoknak a jogszabályi, pénz-
 ügyi és személyi feltételeknek, amelyek lehetővé teszik a településtípusok
 szerinti kiegyenlítődést és a szektor szakmai megerősítését.

6.2. Munkaerőpiaci szolgáltatások

A munkaközvetítés is szolgáltatás, noha az erre vonatkozó szabályok sokkal
 komplexebbek, és – mint láttuk – korábban, illetve több helyen jelentek
 meg, mint az úgynevezett szolgáltatási rendelet. Ugyanakkor az utóbbi is
 tartalmaz rendelkezéseket az előbbire vonatkozóan, amennyiben részlete-
 sen szabályozza az *állami munkaközvetítési eljárást*.

A munkaerőpiaci szolgáltatásokat az 1999. évi CXXII. törvény 4. §-a
 építette be az Flt.-be (13/A §), amelynek rendelkezései 2000. február 1-
 jétől hatályosak.²⁵ A szabályozás alapelve, hogy a munkaerőpiaci szolgálta-
 tásokat a munkanélküliek, a munkaadók és a munkavállalók (továbbra is)
ingyenesen vehetik igénybe. Milyen szolgáltatásokról van szó?

– *Munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása*: a foglalkoztatással, a
 régió, a megye, valamint a kistérség munkaerőpiaci helyzetével, a foglal-
 koztatást elősegítő támogatásokkal, a munkanélküli-ellátásokkal, valamint
 a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos információk ren-
 delkezésre bocsátása az érdeklődők számára.

– *Munkaerőpiaci tanácsadás*: a munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitáci-
 ós, pszichológiai, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadást, ezen belül a
 pályaválasztási és pályamódosítási tanácsadói tevékenységet, az egyéni ál-
 láskeresési tanácsadást, az álláskeresési módszerek oktatását és az álláskere-
 ső klubot fogja át.

*Az állami munkaközvetítés
 alap-feladatai*

²⁵ Ezt a címet egy miniszteri ren-
 deletnek kellett megtölteni tartal-
 lommal, amit a gazdasági minisz-
 ter adott ki. A 30/2000. (IX. 15.)
 GM. sz. rendelet a munkaerőpiaci
 szolgáltatásokról, valamint az
 azokhoz kapcsolódóan nyújtható
 támogatásokról a kihirdetést kö-
 vető 30. napon lépett hatályba.

– *Munkaközvetítés*: a rendelet részletesen szabályozza az állami munkaközvetítési eljárást, meghatározza a munkaközvetítői tevékenység résztvevőivel, a munkaügyi kirendeltséggel, a munkát keresőkkel és a munkaerőigényt bejelentett munkaadókkal szemben támasztott követelményeket. Ezek közül a fontosabbak a következők:

1. A kirendeltség a közvetítést kérő személy részére munkaközvetítést akkor végez, ha:

a) rendelkezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, és

b) a kirendeltséggel kapcsolatot tart.

2. A kapcsolattartás azt jelenti, hogy:

a) mérlegeli a számára javasolt foglalkoztatási lehetőség elfogadását, és ennek eredményéről tájékoztatja a kirendeltséget;

b) a kirendeltség által meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik a kirendeltségnél.

A munkaadó köteles bejelenteni:

– az olyan be nem töltött álláshelyet, amelyben a foglalkoztatásra munkaviszony keretében kerül sor;

– a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló, külön jogszabályban meghatározott körben az olyan álláshelyet, amelyben a foglalkoztatás munkaviszonyon kívüli, egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történik;

A munkáltató álláskereső közvetítését kérheti olyan, foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében ellátandó tevékenység végzésére is, amelyre vonatkozóan bejelentési kötelezettsége nem áll fenn. A munkaerőigény a bejelentés napjától számított legfeljebb 60 napig érvényes.

Lehetőség nyílik a szolgáltatások nyújtása alatt keresetpótló juttatás megállapítására, de csak két szolgáltatás esetén: az intenzív álláskeresőt elősegítő szolgáltatás időtartamára, valamint az álláskereső klub csoportos foglalkozásain való részvételért.

Az *intenzív álláskereső* támogatását az Flt. 1999. január 1-jén vezette be. Ennek célja, hogy a munkanélkülieket a munkába állást segítő szolgáltatások igénybevételére és a betöltetlen munkahelyek felkutatására ösztönözze. A támogatást az a munkanélküli (pályakezdő) veheti igénybe, aki a munkaügyi központtal való együttműködés keretében – igazoltan – maga is aktívan részt vesz az álláslehetőségek feltárásában.

Az *álláskereső klubok* funkciója hasonló az előbbihez. Céljuk az egyéni aktivitás motiválása az álláskeresőben, tréningek szervezése az álláskeresői módszerek megismertetésére, az önéletrajzírás megtanítása, a kapcsolatfelvétel segítése a munkáltatókkal. A munkaügyi központok 2001-ben 174 háromhetes álláskereső klubfoglalkozást indítottak, összesen 1992 fő részvételével. Emellett 290 rövid (3–7 napos) álláskeresői tréninget szerveztek

*Intenzív álláskereső,
álláskereső klubok*

5407 fő részére, továbbá 18 137 egyéni álláskeresői foglalkozást tartottak. A különböző programokba együttesen mintegy 25 ezer fő kapcsolódott be.

Az utóbbi szolgáltatásokat igénybe vevő személyek anyagi támogatásakor a rendeletalkotók abból indultak ki, hogy a keresetpótló juttatás rendszeres pénzbeli ellátás, amit az Flt. a képzési támogatás részeként intézményesített. Összege a járadékban nem részesülő munkanélküli esetében azonos a munkanélküli-járadék alsó határával (a munkanélküli-járadék folyósításának 180. napja előtt képzésbe kerülők továbbra is járadékot kapnak). Ezzel összhangban a szolgáltatások alatt nyújtható keresetpótló juttatást is a munkanélküli-járadék alsó határával megegyező mértékben állapítja meg a rendelet. Ez a juttatás mérlegelési jogkörben adható, megállapításáról a munkaügyi kirendeltség határozattal dönt.

A folyósítás időtartamának alsó határa: álláskereső klub esetén érje el legalább a 15 napot, intenzív álláskereső esetén pedig legalább az 5 napot. Felső határ: 90 napnál (három hónapnál) nem lehet hosszabb egy év alatt. Keresetpótló juttatás *csak munkanélküli személy részére* állapítható meg.

6.3. Munkaerőpiaci képzés

A munkaerőpiaci képzés támogatása többféle célt szolgál, ezek:

- a munkáltatói igényekre alapozott munkaerőpiaci képzés, átképzés révén a munkanélküli személyek mielőbbi munkába helyezésének elősegítése;
- a munkaviszonyban álló, de munkanélküliséggel veszélyeztetett egyéneknél preventív jellegű képzéssel, átképzéssel a munkáltatónál más munkakörben való továbbfoglalkoztatás (vagy munkanélkülivé válás esetén a gyors elhelyezkedés) lehetőségének megteremtése;
- a munkanélküliek elhelyezkedési esélyeinek perspektivikus javítása korszerű szakmai és kiegészítő ismeretek átadásával, a tudásanyag bővítésével és konvertálhatóbbá tételével, a munkaerőpiaci érték és mobilitási készség növelésével;
- az alacsony iskolai végzettségű, szakképzetlen munkanélküli személyek felzárkóztató és –erre épülő – szakmai képzésével az elhelyezkedési esélyek javítása;
- a hosszabb ideje munka nélkül lévő, passzív és reményvesztett hozzáállást tanúsító személyek számára új lehetőség teremtése, aktivitásuk újraélesztése, munkavállalási készségeik fejlesztése.

Az elégtelen munkaerő-kereslet miatt 1991–1994 között a fenti célok közül hangsúlyossá vált, hogy a képzésbe vonás útján is csökkenjen a munkanélküliség, és a képzés járuljon hozzá a résztvevők munkaerőpiaci esélyeinek javításához. Emellett – ahol igény volt rá – támogatták a munkahelymegtartó képzést és a munkaerőpiaci igények kielégítésére szervezett kép-

A munkaerőpiaci igényeihez igazodó képzés

zést is. Ezek a hangsúlyok meglehetősen spontán módon alakultak ki, ugyanis mind a Munkaügyi Minisztérium, mind pedig az Országos Munkaügyi Központ sokáig adós maradt annak a módszertani anyagnak az elkészítésével, amelynek a képzésekkel kapcsolatos elméleti és gyakorlati tudnivalókat kellett volna összegegyeztetnie. Ez 1994-re fogalmazódott meg; erre az évre tehető a munkaerőpiaci igényekre tudatosan építő képzési rendszer létrejötte (a munkaerőpiaci prognózisok felhasználásával). Ettől kezdve felgyorsult a jogosultsági feltételek, képzési struktúrák, képzési tartalom intézményesítésének jogszabály-alkotási háttere. Egyidejűleg új alapokra helyeződött a munkaügyi szervezet és a képzőszervezetek, szakképző iskolák közötti együttműködés, elindult az iskolarendszerű szakképzés intézményeinek és a szakiskoláknak a bevonása a munkaerőpiaci képzésbe. Országos hálózattá fejlődtek a regionális munkaerő-fejlesztő központoknak a kilencvenes évek elejétől folyamatosan szaporodó egységei is.

A téma kapcsán utalni kell arra, hogy az egész életen át tartó tanulás elősegítése a munkahely megtartásának és megszerzésének ugyancsak fontos eszköze, aminek az alapjait a 2001 végén megszületett felnőttképzési törvény fektette le. Célja, hogy a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára elérhetővé váljanak, s hogy a korábbi tanulmányok során megszerzett tudás minél nagyobb mértékben legyen beszámítható a későbbi tanulmányokba. A felnőttképzésben egyre nagyobb szerephez jutnak a helyi közösségekben rendelkezésre álló nem formális és informális tanulási lehetőségek, mint például az információs írástudás elterjesztését elősegítő teleházak vagy a közművelődési intézményhálózat által nyújtott lehetőségek.

A munkanélküliség megelőzésében, valamint a munkában állók alkalmazkodó képességének növelésében kulcsfontosságú szerepe van a *vállalati képzésnek* is. Ennek ösztönzésére 2001-ben törvénymódosítással lehetővé vált, hogy a vállalatok az általuk fizetendő szakképzési hozzájárulásnak a korábbiaknál nagyobb részét (az 1,5 százalékos járulékból 0,5 százalékot) fordíthassák saját munkavállalók képzésére, ami jelentősen elősegítheti a vállalati képzés területén meglévő lemaradás felszámolását. A magyar foglalkoztatottak közül ugyanis csak feleannyian részesülnek munkahelyi képzésben, mint az Európai Unióban (EU-átlag: 8,4 százalék), sőt az Európai Bizottság 2001-es felmérése szerint Magyarország a csatlakozni kívánó országok rangsorában is csak a mezőny második felében található.

A legtöbb munkanélkülit mozgósító aktív munkaerőpiaci eszköz 1991–1994 között a képzés volt. Ezt követően a képzésben résztvevők száma átmenetileg jelentősen visszaesett. Ennek oka 1995-ben a finanszírozási források nagyarányú megcsappanása volt, 1996-ban pedig az, hogy nyilvánosságra kerültek a képzési programok monitoring-eredményei, amelyek az elhelyezkedési arányok tekintetében rendkívül kedvezőtlen képet mutat-

tak. A képzésben résztvevők növekedési üteme ismét felgyorsult 1997-től, 2002-ben pedig – létszámhatását tekintve – újra az első helyre került az aktív eszközök között.

A képzési programokba a munkanélküliek mellett bekapcsolódhatnak azok a munkaviszonyban álló személyek is, akiknek várhatóan egy éven belül megszűnik a munkahelyük, illetve akik csak a képzés mellett tudják megtartani a munkahelyüket, vagy közhasznú foglalkoztatásban vesznek részt. Ezzel a vizsgált időszakban mindvégig nagyon kevesen éltek: 1992-ben 3500-an, 1999-ben 4400-an, 2001-ben pedig 5300-an, ami nem több, mint a képzésben résztvevők összlétszámának 4–6 százaléka.

A munkanélküliek a képzés ideje alatt *keresetpótló juttatásban* részesülhetnek. Ennek összege 1991–1996 között a folyósítás első szakaszában járó munkanélküli-járadék 110 százaléka volt, a tanköteles korúaknál a minimumbér 15 százaléka, a pályakezdőknél pedig az ő segélyük 110 százaléka. A képzés ideje alatti magasabb ellátmány azon a logikán alapult, hogy azokat, akik vállalják a tanulást, honorálják többlet-erőfeszítéseikért. Az évtized közepére annyian jelentkeztek képzésre, hogy a tanulásra ösztönzést tovább már nem látszott indokoltnak fenntartani. Ezért először a pályakezdők, majd a felnőtt munkanélküliek esetében is felhagytak a tanulásra ösztönzéssel.

1997. január 1-jétől a keresetpótló juttatás összege azonos a munkanélküli-járadék alsó határával, pályakezdő munkanélküliek esetében pedig képzési támogatásként a munkanélküli-járadék alsó határának 20–40 százaléka közötti összeg állapítható meg. Ha a képzésben részt vevő személy munkanélküli-járadékban részesül, részére keresetpótló juttatás nem adható, hanem a munkanélküli-járadékot kell tovább folyósítani. Ha viszont a munkaügyi központ által felajánlott képzésben részt vevő személy a képzés időtartama alatt a munkanélküli-járadék folyósítási időtartamát kimeríti, őt a képzés hátralévő időtartamára keresetpótló juttatásban kell részesíteni.

Az Ft. 1997. január 1-jén hatályba lépett módosított változata eltörölte azt a rendelkezést is, amely a munkaügyi szervezet kötelességévé tette a tankötelesek befogadását a munkaerőpiaci képzésbe. Ezzel a szakma régi vágya teljesült, hiszen kezdettől fogva általános volt az a meggyőződés, hogy a tankötelezettekről az iskolarendszernek kell gondoskodnia.

A munkaviszonyban állók képzését általában a munkaadó kezdeményezi. Támogatásként – mérlegelési jogkörben – a tanfolyam költségeihez való hozzájárulás és a képzés miatt kiesett időre keresetkiegészítés állapítható meg. Ennek összege a képzés ideje alatt elért kereset és az átlagkereset különbözetéig terjedhet. A képzéssel kapcsolatos költségek közül a képzésben részt vevő személy részére az utazás, a szállás, az étellemezés költségei részben vagy teljes mértékben megtéríthetők.

1998. július 1-jétől annak a munkaadónak, aki támogatott képzésben részt vevő, megváltozott munkaképességű személy gyakorlati képzéséről gondoskodik, megtéríthetők azok az igazolt többletköltségei, amelyek a megváltozott munkaképességből adódnak.

Közismert, hogy 2000. február 1-jétől a munkanélküli-járadék folyósítási idejének felső határa 360 napról 270 napra csökkent. Új eleme lett a járadékidő megállapításának, hogy azok a munkanélküliek, akik a munkaügyi központ által támogatott képzésüket még a járadékfolyósítás ideje alatt, de legkésőbb annak 180. napjáig megkezdik, a képzés idejére, de legfeljebb egy évre (a képzés megkezdésétől számított 365 napra) járadékban részesülhetnek. A törvénymódosítás indoklása szerint ennek az intézkedésnek az volt a célja, hogy a munkanélküliek törekedjenek munkanélküliségük első szakaszában átképzési lehetőségek elfogadására, olyan piacképes ismeretek megszerzésére, amelyek birtokában ismét eladható tudással, eredményes munkára találnak a munkaerőpiacon. Ez támogatásra méltó szándék.

Egy közelmúltban készült kutatás azonban kimutatta, hogy „a képzésekhez kapcsolódó szabályok éppen a munkanélküliség által legveszélyeztetettebb csoportok számára teszik nehezen elérhetővé a képzést.

- A képzés nem lehet hosszabb, mint egy év, és hetente legalább 20 órásnak kell lennie.
- A képzési támogatást csak regisztrált munkanélküliek kaphatják, akik képzés mellett nem dolgozhatnak, még alkalmi munkában sem.
- A képzések túlnyomó többségét a képzőintézmények székhelyén bonyolítják le, a kistérségek felénél több térségben, illetve térségközpontban soha sincs semmilyen típusú képzés. Akik képzésben kívánnak részt venni, és nem a képzés helyén laknak, azoknak kétszer fél-másfél órát kell utazniuk.

Egy átlagos ipari, építőipari, szolgáltatóipar szakképzés 1500–1800 órát igényel, általában 40:60 százalékos elmélet–gyakorlat megosztással. 1650 óra, 45 tanulási héttel számolva heti 37 órás tanulási-résztvételi időt követel. Ez az intenzitás messze meghaladja az iskolai képzés intenzitását. Azt várnánk tehát az olyan szocio-kulturális környezetből jött munkanélkülitől, aki az általános iskola elvégzése után nem került szakmunkásképzőbe, hogy ilyen intenzív képzésben vegyen részt?” (Dávid, 2002, 8. o.)

2001. július 1-jétől újból módosították az Flt.-t, amely a képzés témakörét is érintette.²⁶ Egyfelől kibővítették a képzési támogatásban részesülők körét a gyermek gondozása céljából hosszabb ideig fizetés nélküli szabadságon lévő, valamint a gyermekgondozási támogatásban, ápolási díjban részesülő személyekkel, akik a munkahelyüktől való távollét megszűnését követően fokozottan ki vannak téve a munkanélkülivé válás veszélyének.

2002 tavaszán – a KSH munkaerő-felméréséhez kapcsolódva – statisztikai kutatást bonyolítottunk le a gyes–gyed–gyeten lévők körében, amely-

*Kedvezmények a képzésben
résztvevőknek –*

– és a kiszorulók

²⁶ 2001. évi XXIV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény módosításáról, 2. §. Kihirdetve 2001. június 6-án, hatályos: 2001. július 1-jétől.

ben többek között arra is rákérdeztünk, hogy a kismamák ismerik-e ezt a lehetőséget, illetve éltek-e vele. Nos, az érintettek csupán 53,7 százaléka tud arról, hogy a munkaügyi központ által felajánlott vagy elfogadott képzésben való részvételért támogatásban részesülhet, s aki ismerte, azok közül is csak 16,3 százalék használta ki ezt a lehetőséget. Voltak akik jelezték, hogy a gyermekgondozás alatti képzésen azért nem tudnak részt venni, mert például nem olyan óraszámban indítanak tanfolyamot, mint amit a jogszabály előír (Frey, 2002).

A törvény szerint a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülők képzése akkor támogatható, ha:

- a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát,
- a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy képzése a gyermek másfél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint
- a gyeken, gyeten lévőek keresőtevékenységet nem folytatnak.

A gyermek nevelése, illetve hozzátartozó ápolása miatt ellátásban részesülőknek képzési támogatásként csak a képzési költségek megtérítésére van mód. Ennek indoka az, hogy ezen személyek az egyéb jogszabályokban meghatározottak szerint ellátásban részesülnek, azaz jövedelemmel rendelkeznek.

A pályakezdő munkanélkülieket is érintette a törvénymódosítás. Mint már szó volt róla, 2001. július 1. előtt csak a munkanélküli-járadék 20–40 százalékát kitevő képzési támogatásban részesülhettek. Az új szabályok alapján ők is magasabb összegű ellátásra jogosultak: a keresetpótló juttatás esetükben is azonos a munkanélküli-járadék alsó határával.

A munkanélküli két lehetőség közül választhat, ha képzésbe szeretne kerülni, és a képzését a kirendeltség is indokoltnak tartja. 1. A munkaügyi központ által meghirdetett szakirányokban jelentkezik csoportos tanfolyami képzésre; vagy 2. maga keres az általa elképzelt és a kirendeltség által elfogadott képző intézményt és képzést. Az előbbi a csoportos (ajánlott) képzés, ami általában teljes költségterítéssel jár és a munkanélküli keresetpótló juttatásban is részesül. A másik az egyéni (elfogadott) képzés, ahol várják az egyénnek is hozzá kell járulnia anyagilag, és a keresetpótló juttatás sem garantált. Az 5. táblázat azt mutatja, hogy a kilencvenes évek eleje óta több mint háromnegyedről alig kétharmadra csökkent a csoportos tanfolyamokra beiskolázottak aránya az egyéni képzésben résztvevők javára. Ez a folyamat kifejezetten kedvező a monitoringvizsgálat szemszögéből, amely azt mutatja, hogy az egyéni képzésből kikerülők közül többen jutottak álláshoz, mint a csoportos tanfolyamot végzetek, ráadásul az egy főre jutó ráfordítás az előbbi esetben lényegesen kevesebb, mint az utóbbiban.

Az egyéni képzés előnyei

5. táblázat: Munkanélküliek száma és aránya az ajánlott és elfogadott képzésekben

| Képzés típusa | 1992 | | 1994 | | 1998 | | 2000 | | 2001 | |
|-------------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| | ezer fő | százalék | ezer fő | százalék | ezer fő | százalék | ezer fő | százalék | ezer fő | százalék |
| Ajánlott képzés | 43,8 | 77,0 | 66,2 | 74,1 | 48,6 | 64,4 | 56,4 | 63,9 | 57,1 | 62,4 |
| Elfogadott képzés | 13,1 | 23,0 | 23,1 | 25,9 | 26,9 | 35,6 | 31,8 | 36,1 | 34,4 | 37,6 |
| Összesen | 56,9 | 100,0 | 89,3 | 100,0 | 75,5 | 100,0 | 88,2 | 100,0 | 91,5 | 100,0 |

Forrás: a Foglalkoztatási Hivatal adatai.

Az 1994–2000 közötti években képzésből kikerülő munkanélküliek elhelyezkedési arányai egyik évben sem érték el az 50 százalékot, így az eredmények nem adnak elégedettségre okot. Mindazonáltal mind a monitoring indikátorait, mind pedig a képzési struktúra megváltoztathatóságának korlátlan voltát illetően komoly kétségek merülhetnek fel. Ami az előbbit illeti, sokan és sokszor megfogalmazták már a következőket.

1. Három hónap (a képzés utáni követővizsgálat időpontja) rövid a képzés megtérülésének bizonyításához.

2. A monitoring nem tesz különbséget az eltérő típusú képzések között, márpedig:

- egy felzárkóztató képzésnek nem célja a közvetlen munkába helyezés,
- a munkaerőpiac várható igényeire épülő képzés eredménye ilyen rövid idő alatt nem derülhet ki (OKJ-képzés tartós megoldást garantál),
- a betanító képzésben résztvevőket nem veszik figyelembe az értékelés során,
- konkrét munkaerőpiaci igényre épülő képzés esetén jogos követelmény az azonnali elhelyezkedés.

3. Ellentmond egymásnak a munkaügyi szervezettel szemben támasztott kettős követelmény, amely egyfelől a képzésből kikerülők három hónapon belüli elhelyezését várja, másfelől viszont minden munkanélkülinek esélyt követel a felzárkózáshoz.

A másik téma kapcsán pedig meg kell említeni, hogy annak ellenére, hogy a csoportos képzés eredményei rosszabbak az egyéninél, az átállás tömegesen nem megvalósítható, mert az utóbbi:

- szórványigényeket elégít ki,
- nem tervezhető,
- azonos szakirányban drágább, és
- nehéz a színvonal garantálása.

Arra a kérdésre, hogy vajon a képzés javította-e az abban résztvevők munkaerőpiaci esélyeit azokhoz képest, akiket semmilyen aktív programba nem vontak be, csak nettó hatásvizsgálatok adhatnak választ. Ilyenekre az elmúlt évtizedben három alkalommal, 1993-ban, 1994-ben és 1997-ben került sor (*Godfrey–Lázár–O’Leary*, 1993; *O’Leary*, 1994, 1998). E kutatá-

sok adatai szerint a munkaerőpiaci képzésből kikerülők 1993-ban 19 százalékkal, 1997-ben pedig 15–17 százalékponttal nagyobb arányban tudtak elhelyezkedni azoknál, akik semmilyen aktív eszköztámogatásban nem részesültek. A munkaerőpiaci képzések tehát hosszabb távon nagyobb és tartósabb foglalkoztatottsághoz vezetnek, mint amire azoknak a munkanélkülieknek van esélyük, akik az aktív munkaerőpiaci programokból ki-maradnak.

6.4. Közhasznú foglalkoztatás

A képzéstől az első helyet – az abban résztvevők létszámát tekintve – a közhasznú foglalkoztatás vette át 1995–2000/2001. között, aminek az a *funkciója*, hogy:

- a munkaügyi központok által felkínált állások számát gyarapítsa,
- tegye lehetővé a munkavállalási hajlandóság tesztelését,
- jövedelemhez juttassa azokat, akik kimerítették jogosultságukat a munkanélküli-ellátásra,
- más lehetőség hiányában tegye lehetővé a munkanélküli-ellátáshoz szükséges munkaviszony megszerzését,
- munkaalkalmat kínáljon azoknak, akiknek az elhelyezkedése normál (nem támogatott) állásokban kilátástalan,
- és lehetőséget adjon a munkahelyi tapasztalatszerzésre, s ezáltal az egyéni elhelyezkedési esélyek növelésére.

A legnépesebb program...

A közhasznú foglalkoztatás jogszabályi feltételei az évek során igen gyakran változtak. Az alapszabály úgy szólt, hogy „az a munkáltató, aki munkanélkülit a lakosság vagy a település általános szükségleteit kielégítő területen közhasznú munkavégzésre alkalmaz, kérheti a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségei legfeljebb 70 százalékának a megtérítését, ha a szolgáltatás ellenértékeként díjazásban nem részesül. Ennek forrása a megyei munkaügyi központokhoz decentralizált foglalkoztatási alap(rész).” *Flt. 1991. évi változatában megfogalmazott.* Mivel a szegényebb önkormányzatoknak nehézséget okozott a 30 százalékos költségrészesedés előteremtése is, 1994. április 1-jétől 90 százalékra nőtt az Foglalkoztatási Alap támogatásának aránya azokon a településeken, ahol a megyei munkaügyi tanácsok ezt indokoltnak tartották. A közhasznú munkavégzés költségei között a bérek és járulékai, a munka- és védőruha-juttatás költségei, a szerszámok, továbbá a munkásszállításból és az irányítási többletfeladatokból adódó ráfordítások számolhatók el.

A törvény értelmében a közhasznú foglalkoztatás keretében felajánlott munkakört csak akkor köteles elfogadni a munkanélküli, ha a felajánlott kereset eléri a mindenkori minimálbért, továbbá megfelel a munkanélküli szakképzettségének, illetve szakmai gyakorlatának. Lehetőség van a köz-

hasznú munkavégzés más munkaerőpiaci eszközökkel való kombinálására is. Amennyiben például a munkanélküli vállalja, hogy részt vesz a munkaügyi központ által felajánlott képzésben, ennek költségeit szintén az Foglalkoztatási Alap állja.

A közhasznú foglalkoztatás alkalmazásakor és értékelésekor kezdetben egyaránt zavart okozott, hogy hiányos és elnagyolt volt a definíciója. A vonatkozó törvényi paragrafus és a kapcsolódó jogszabályok a közpénzek felhasználásakor megkövetelhetőnél nagyvonalúbban szabályozták a támogatott foglalkoztatás feltételeit. Nem írták elő például, hogy csak a munkaügyi központok által kiközvetített, regisztrált munkanélküliek vehetnek részt közhasznú munkavégzésben, azok is csupán átmeneti jelleggel. Nem létezett olyan kikötés sem, amely kizárólag pótlólagos munkaalkalmak bővítéséhez adott volna támogatást, megtiltva ezzel a meglévő munkahelyek átválthatóságát közhasznú foglalkoztatásra.

Ezeket a hézagokat előbb a munkaerőpiaci szervezetre vonatkozó belső utasítással pótolták, 1994-ben pedig sor került az Flt. megfelelő korrekciójára is. Ennek eredményeként kimondták, hogy ugyanazt a munkanélkülit folyamatosan legfeljebb egy évig lehet közhasznú munkán alkalmazni. Ezen persze könnyen túltették magukat a munkáltatók, mégpedig úgy, hogy minden évben 30 napra megszakították a foglalkoztatottak munkaviszonyát. Csak az Flt. 1999. január 1-jétől hatályos módosítása hozott változást. Az új szabályok alapján ugyanazon munkavállaló közhasznú munkásként történő foglalkoztatása csak akkor támogatható korábbi közhasznú foglalkoztatásának megszüntetését, illetve megszűnését követő két éven belül ismételten, ha a közhasznú munkára történő közvetítés időpontjában nem jogosult munkanélküli-járadékra. A járadékra való jogosultság önmagában elegendő ahhoz, hogy az illető munkanélküli a kérdéses két éven belül ne lehessen közhasznú munkára kiközvetíteni. További követelmény, hogy a közhasznú foglalkoztatással a statisztikai állományi létszámnak bővülnie kell, a munkavállalásnak pedig munkaviszony keretében kell megvalósulnia.

1994. február 1-jén lépett hatályba a szociális törvénynek az a kiegészítő rendelkezése, amely a jövedelempótló támogatásban részesülőeknek is előírta, hogy el kell fogadniuk az önkormányzat által felkínált közhasznú munkát. Ebben az esetben a felajánlott állás követelményszintje a munkanélküli iskolai végzettségénél eggyel alacsonyabb lehetett, a felkínált bérnek pedig el kellett érnie legalább az öregségi nyugdíj legkisebb összegét. A törvény kimondta, hogy amennyiben ezt a munkavégzési lehetőséget a munkanélküli elutasítja, hat hónapra kizárható a segélyezettek köréből.

1995-től a gazdasági stabilizációt szolgáló törvénycsomag szociális törvényre vonatkozó része a jövedelempótló támogatás korábban korlátlan időtartamát 24 hónapra rövidítette. Ez 1995. július 1-jén lépett hatályba. A támogatás meghosszabbítását 1996 végéig megkönnyítette egy átmeneti

rendelkezés, amely 90 napi munkavégzéshez kötötte a jövedelempótló támogatás megszerzését újabb két évre. 1997. január 1-jétől ehhez már 180 napos munkaviszonyra volt szükség, aminek teljesítése ismételt munkanélkülivé válás esetén 45 napi járadékot biztosított. Ha ez alatt sem sikerült az elhelyezkedés, és változatlanul fennálltak a jogosultság feltételei, a jövedelempótló támogatás újból folyósítható lett, maximum két évig.

Az 1995. évi törvénymódosítás az önkormányzatok számára is új helyzetet teremtett. Mind nagyobb lett a veszélye annak, hogy a normál (támogatás nélküli) állásba bekerülni képtelen, s a minimálisan előírt 90 napot teljesíteni nem tudó személyek kiesnek a jövedelempótló támogatásból, s az általános segélykeret terhére követelik majd a családjuk eltartásához szükséges alapjövedelmet. Az önkormányzatok tehát a korábbiaknál is nagyobb érdeklődéssel fordultak a közhasznú foglalkoztatás felé, hogy ügyfeleiket munkajövedelemhez juttassák, s ezzel tehermentesítsék az egyébként is nehéz helyzetben lévő szociális költségvetést. Ezt a törekvést anyagilag is segítette az a hárommilliárd forintos központi célkeret, amely kifejezetten azt szolgálta, hogy a jövedelempótló támogatást kimerítő munkanélküliek megszerezhesék a juttatás továbbfolyósításához szükséges legalább 90 napos munkaviszonyt. E változásoknak köszönhető, hogy 1995-ben már a közhasznú foglalkoztatás lett a legnépesebb munkaerőpiaci eszköz.

1997. január 1-jétől a jövedelempótló támogatásból kikerülőkhöz közhasznú foglalkoztatásának központi keretét decentralizálták a megyék között, ami miatt megszűnt az indoka a kétfajta közhasznú foglalkoztatás között különbségtételnek. Maga a probléma azonban természetesen továbbra is megmaradt. Azzal, hogy az újbóli jogosultság megszerzéséhez legalább fél év munkában töltött idő kellett, a közhasznú foglalkoztatottak száma ismét jelentősen visszaesett, a munkaviszony meghosszabbodásának javára. Ennek ellenére 2000–2001-ig ez maradt a legtöbb aktív munkanélkülit befogadni képes aktív munkaerőpiaci eszköz.

Az ezredforduló körüli utolsó nagy beáramlásnak az a magyarázata, hogy a jövedelempótló támogatásban részesülők még annak – 2000. május 1-jei – megszüntetése előtt élni kívántak a közhasznú foglalkoztatás lehetőségével. Ezt követően a jövedelempótló támogatásban részesülők létszámának apadásával együtt zsugorodott a közhasznú foglalkoztatottak e speciális csoportja is. Az önkormányzatok részéről a figyelem egyre inkább a közcélú munkavégzésre terelődött, mert ennek megszervezését a törvény kötelezettségként írta elő számukra, továbbá ez tette jogosulttá a szociális segélyre a munkanélküli-ellátásból kiszorult munkanélkülieket.

Az Ft. 2000. február 1-jétől hatályos módosítása egyidejűleg kibővítette a támogatható, közhasznúnak minősülő tevékenységet körét, hogy önkormányzatok a korábbinál több munkanélkülinek tudjanak munkát biztosítani. E szerint nemcsak közfeladat, hanem az önkormányzat által önként

*...a munkaerőpiac
leghátrányosabb helyzetű
csoportjainak*

vállalt, a lakosságot, illetve a települést érintő feladat ellátása esetén is lehetőség nyílt a közhasznú munka támogatására.

A közhasznú munkavégzésben mindig is a munkaerőpiac leghátrányosabb helyzetű csoportjai vettek részt. A munkáltatók eleinte csak a településfenntartás és kommunális szolgáltatások területén ajánlottak számukra fizikai munkát. Idővel azonban növekedett a magasabb kvalifikációt igénylő munkakörökben foglalkoztatottak száma is, például a szociális gondozás, egészségügy, közművelődés, iskolai kiegészítő tevékenység és műemlékvédelem területén. A tevékenységfajták sokszínűvé válása ellenére a többség (77,7 százalék) 2001-ben is kommunális munkát végzett.

Mivel a közhasznú foglalkoztatás – legalább is a funkcióját tekintve – *átmeneti* jellegű elfoglaltságot biztosít a munkanélkülieknek, fontos kérdés, hogy milyen esélyük van a résztvevőknek a véglegesítésre, vagy arra, hogy más, nem támogatott álláshoz jussanak. Az eredmények lehangolóak. Az Országos Munkaügyi Központ által közzétett adatok szerint a közhasznú foglalkoztatottak minimális hányada (1994-ben 3,5 százalék; 1996-ban 1,9 százalék, 2000-ben 1,4 százalék alatt) tudta átváltani közhasznú státusát nem támogatott állásra. A véglegesítések elmaradásának többféle oka van. Mindenekelőtt az önkormányzatok szűkös anyagi helyzete, ami nem teszi lehetővé a státusbővítést. Sok munka szezonális jellegű, ami nem indokol állandó foglalkoztatást. Végül a munkáltatók nem érdekeltek abban, hogy saját költségvetésükből finanszírozzanak olyan tevékenységeket, amelyekhez a munkaügyi központoktól támogatást kaphatnak.

Az 1992–1993-ban végzett, már idézett hatásvizsgálat a közhasznú foglalkoztatással kapcsolatban arra a meglepő következtetésre jutott, hogy az abban résztvevők normál állásban való elhelyezkedésének arányai lényegesen rosszabbak voltak, mint a hozzájuk hasonló összetételű (de aktív eszközökkel nem támogatott) regisztrált munkanélkülieké. (O’Leary, 1994) Ennek a kutatásnak a megismétlése 1997-ben hasonló eredményre vezetett: a közhasznú foglalkoztatottaknak 26 százalékkal kisebb volt az esélyük arra, hogy normál álláshoz jussanak, továbbá 21 százalékkal kisebb arányban voltak nem támogatott állásban a felmérés időpontjában (22 százalék), mint a kontrollcsoport tagjai (43 százalék). Ezek az eredmények az összetételbeli különbségek torzításait kiszűrő módszerrel készültek, tehát nem annak a következményei, hogy a közhasznú foglalkoztatottak a kontrollcsoportéhoz képest idősebbek, kevésbé iskolázottak, több közöttük a férfi, a fizikai munkás, a munkanélküliségét megelőzően munkaviszonnyal rendelkező, továbbá a tartós munkanélküli. (O’Leary, 1998)

Mindezek ismeretében csak rövid távú *kényszermegoldásként* fogadható el, hogy a közhasznú foglalkoztatás az egyik legelterjedtebb aktív munkaerőpiaci eszköz. Ez még akkor is így van, ha a nem támogatott munkák világába való visszakerülés minimális arányszámaival szembeállíthatók bizonyos

pozitívumok (például a munkán keresztüli jövedelemszerzés lehetősége; a közhasznú foglalkoztatottak munkakészségének megőrzése, fejlesztése; a foglalkoztatottak mentális egyensúlyának fenntartása, az elvégzett munka értéke) is.

6.5. Tartós munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő bértámogatás

A tartós munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő bértámogatás a célja, hogy az új munkaerő felvételével járó többletköltségek átvállalásával a munkaügyi szervezet arra ösztönözze a munkáltatót, hogy a támogatás lejárta után is tartsa meg a munkahelyi betanulás folyamatán túljutott munkanélkülieket.

Az Ft. a bértámogatást annak a munkáltatónak tette hozzáférhetővé, amelyik vállalta, hogy olyan munkanélkülit foglalkoztat, aki legalább hat hónapja (pályakezdők esetében három hónapja) nem tudott elhelyezkedni. A bérszubszenciát – amely kezdetben a kifizethető bér vagy a járulékok teljes összegéig vagy pedig az előbbi kettő feléig terjedhetett – legfeljebb egy évig folyósíthatta a munkaügyi központ ugyanazon munkanélküli foglalkoztatásához. A támogatás feltételei közé tartozott, hogy a munkáltató az új felvételt megelőző hat hónapban hasonló munkakörben létszámleépítést ne hajtson végre, és kötelezze magát arra, hogy ezt a támogatás befejezését követő három hónap alatt sem teszi meg. Az utóbbi rendelkezés később úgy módosult, hogy a munkanélküli személy támogatott foglalkoztatásának időtartama alatt hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya a munkáltató működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntethető meg.

1995. január 1-jétől a tb-járulék átvállalásának a lehetőségét megszüntették, a támogatást pedig a kifizetendő munkabér 50–100 százalékára korlátozták. Egyidejűleg előírták, hogy a munkáltatót a támogatás fejében az alkalmazott tartós munkanélküli tekintetében a támogatás folyósítási időtartamának kétszeresét kitevő továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli. 1996-ban tovább szigorították a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások igénybevételeének eljárási szabályait. Az 1996. július 24-én hatályba lépett MüM-rendelet értelmében a munkáltatói kérelemhez egy sor olyan mellékletet kell csatolni (például APEH-igazolás, tb-igazolás a befizetési kötelezettségek teljesítéséről), aminek beszerzése lassú és nehézkes.

A bürokráciát és a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget sokan élesen kritizálták. Erre reagálva egy ponton engedtek a törvényhozók: 1997. július 1-jétől a korábbinak a felére csökkent az az időtartam, ami alatt a munkáltató a munkanélkülit a támogatás fejében köteles továbbfoglalkoztatni.

A támogatással felvett dolgozók létszámadatain jól nyomon követhető a jogosultsági feltételek hol szigorúbb, hol engedékenyebb meghatározása.

*A támogatással
foglalkoztatottak*

1995-ig az igénybevétel meredeken ívelt felfelé, majd 1995-ben – részben a pénzforrások megcsappanása, részben pedig a továbbfoglalkoztatási kötelezettség meghosszabbítása miatt – drasztikusan visszaesett. A munkáltatókra háruló adminisztrációs terhek 1996-ban a bértámogatással foglalkoztatottak számát tovább apasztották. 1997-ben ismét megélné a kíváncsiság ezen eszköz iránt, amit előidézhettek az irreálisan hosszú továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartamának megfelelése. 2000–2001-ben újabb csökkenés tapasztalható. Ennek oka a kétszeri minimálbér-emelés, ami jelentősen megdrágította ennek az eszköznek az igénybevételét.

Az 1994-től elérhető monitoring-adatok az elhelyezkedési mutatók tekintetében elégedettségre adnak okot. Az 1994-ben, 1995-ben és 1996-ban – a befejezett programok nyomon követése óta – mindvégig 70 százaléknál fölötte volt azoknak az egykori tartós munkanélkülieknek az aránya, akik a kötelező továbbfoglalkoztatási idő letelte után 3 hónappal nem támogatott állásban dolgoztak. Az első eredményromlásra utaló jelek az 1997-ben befejezett támogatások során jelentkeztek, amelyek esetében a foglalkoztatási arány 66,3 százalék volt. Ez az 1999. évi monitoring adatai szerint 59,7 százalékra csökkent, 2000-ben viszont újra elérte az 1997-es szintet (66,9 százalék). Meg kell jegyezni ugyanakkor, hogy a munkáltatók értelemszerűen csak a náluk véglegesített dolgozókról nyilatkozhatnak, így feltételezhető, hogy a támogatásból időközben kilépők közül más munkáltatóknál elhelyezkedettekkel együtt jóval nagyobb a bértámogatásból kikerülők körében a nem támogatott munkakörben elhelyezkedettek aránya.

Ezt a feltételezést az 1997-ben végzett *nettó hatásvizsgálat* nem támasztotta alá. Ebből az derült ki, hogy a tartós munkanélküliek foglalkoztatásáért nyújtott *bértámogatásnak negatív nettó hozama van*, aminek mértéke a támogatás befejezését követő elhelyezkedési arányok tekintetében –11 százalék, a felmérés időpontjában történő foglalkoztatást illetően pedig –6 százalék. Holott a bruttó adatok az előbbire nézve 71 százalékos, az utóbbira pedig 79 százalékos foglalkoztatási arányt mutattak a bértámogatásból kikerülők esetében, ami 17, illetve 24 százalékkal magasabb eredmény, mint a kontrollcsoporté. Ha a munkaerőpiaci siker definícióját kiterjesztjük a támogatott munkahelyen történő munkavégzésre is, azt tapasztaljuk, hogy azoknak az aránya, akik a programból kilépve már voltak állásban az adatfelvételig, már csak –3 százalékos nettó hatást mutat, a felmérés időpontjában pedig –1 százalékot, azaz ebben az értelmezésben a bruttó és nettó hatás lényegében kiegyenlítődött. Ez is arra utal, hogy a munkáltatók határozottan kiválogatják a tartós munkanélküliek sokaságából a legjobbakat a bértámogatottak közé (O'Leary, 1998).

A jelentős negatív hozamot figyelembe véve, arra a következtetésre jutott O'Leary, hogy sok olyan munkanélküli, akinek a foglalkoztatásához támogatást adott az állam, e nélkül is el tudott volna helyezkedni.

6.6. Munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése

Ez az aktív munkaerőpiaci eszköz egyike azon keveseknek, amelynek jogszabási feltételei az évek során lényegében változatlanok maradtak. A támogatást *munkanélküli-járadékban részesülő munkanélküliek* vehetik igénybe ahhoz, hogy megélhetésüket, foglalkoztatásukat vállalkozás alapításával vagy egy már működő gazdasági társaságba történő belépéssel maguk oldják meg. A vállalkozás útjára lépő munkanélkülieknek az Ft. a következő támogatásokat helyezi kilátásba:

- a munkanélküli-járadék összegének megfelelő anyagi segítséget a kezdeti nehézségek áthidalásához, legfeljebb további hat hónapra;
- a vállalkozás elindításához igénybe vett szaktanácsadás költségeinek megtérítését, legfeljebb 50 százalékos mértékig;
- a vállalkozói tevékenység gyakorlásához szükséges tanfolyami képzés költségeiből maximum 50 százalék visszafizetését, továbbá
- hitel felvétele esetén a hitelfedezeti biztosítás költségei legfeljebb felének az átvállalását, maximum egyéves időtartamra.

E támogatások közül egyidejűleg több is igényelhető, de általában csak a járadék továbbfolyósítása iránt van érdeklődés.

A munkanélküliek vállalkozóvá válásához nyújtott támogatás egy viszonylag szűk és csökkenő körben, a munkanélküli-járadékban részesülők mindössze 0,7–1,6 százaléka körében segítette, illetve segíti az önálló egzisztenciateremtést. Ahhoz, hogy az önfoglalkoztatás több állástalan ember számára jelenthessen kiutat a munkanélküliségből, a támogatási formákat bővítették.

1997. január 1-jén bevezették az önfoglalkoztatás ösztönzését, amely eredetileg 500 ezer forintig terjedő kamatmentes tőkejuttatást biztosított a vállalkozói munkahely megteremtéséhez, viszonylag kedvező feltételek mellett. A törlesztést csak 19 hónap elteltével kellett megkezdeni, a teljes összeget pedig 60 hónap alatt visszafizetni. A támogatás pályázat útján igényelhető, amit azok a munkanélküliek nyújthatnak be, akik ezt megelőzően legalább három hónapig regisztrált munkanélküliek voltak. A támogatás elnyeréséhez saját forrással, valamint anyagi biztosítékkal is rendelkeznie kell a pályázónak.

2000-ben megváltozott a támogatás összege. A korábbi 500 ezer forint helyett a 2000. április 15-e után benyújtott pályázatokhoz már egymillió forintig terjedő visszatérítendő kamatmentes tőkejuttatás adható, valamint a tevékenység megkezdéséhez és folytatásához szükséges *szaktanácsadás* költsége is megtéríthető. Változás az is, hogy a támogatást a folyósítás befejezését követő 13. hónap kezdetétől kell visszafizetni, az addig érvényes 19. hónappal szemben.

Az önfoglalkoztatói támogatást igénybe vevők száma folyamatos és dinamikus növekedést mutat. A bevezetés évében 1200-an részesültek benne, 1998-ban több mint háromezren, 2001-ben pedig hatezren. Erre egyébként azok is jogosultak, akik vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz jutottak. Az utóbbiak aránya az önfoglalkoztatási támogatásban részesülők között 1997-ben 4,7 százalék, 1998-ban 13,5 százalék, 1999-ben pedig 15,8 százalék volt.

1998. július 1-jétől a vállalkozóvá válást segítő támogatást a legalább 40 százalékbán csökkent munkaképességű és öregségi nyugdíjra nem jogosult, továbbá rokkantsági, baleseti-rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesülő munkanélküli is igénybe veheti, a következő eltérésekkel az általános feltételektől:

- a támogatást annak a munkanélkülinek is meg lehet állapítani, aki munkanélküli-járadékban nem részesül, illetőleg arra nem jogosult;
- a támogatás legfeljebb 12 hónapra állapítható meg, mértéke a munkanélküli-járadék alsó határa;
- a támogatás a munkaerőpiaci képzésben való részvétel esetén a képzési költség 100 százalékáig terjedhet.

2001-ben 97 fő élt ezzel a lehetőséggel, ez a létszám az előző évi kétszerese.

E támogatások – ha viszonylag szűk körben is – hatékony segítséget jelentenek az önálló egzisztencia megteremtésében, a munkanélküliség elkerülésében. Alátámasztják ezt a vállalkozóvá válás támogatását értékelő nettó hatásvizsgálat eredményei, miszerint a munkanélküliből lett vállalkozóknak 17 százalékponttal nagyobb arányban volt jövedelemszerző munkája átlagosan tíz hónappal a támogatás befejezését követően, mint a kontrollcsoport tagjainak. Az adatok különböző ismérvek szerint csoportosított feldolgozásának elemzései arra engednek következtetni, hogy a vállalkozóvá válás támogatása leginkább a 45 éven felüliek és azok újrafoglalkoztatását segítette, akik elvesztették előző munkahelyüket, továbbá akik magas munkanélküliséggel sújtott körzetekben élnek (*O’Leary, 1998*).

A vállalkozóvá válást segítő támogatások tömeges igénybevételére mégsem lehet számítani, mert ebben a körben különösen nagy gondot jelent a vállalkozás indításához szükséges saját forrás és a támogatás visszafizetéséhez szükséges biztosítékok előteremtése, nem is beszélve a vállalkozói képességek hiányának pótlásáról. Az is nehezíti e támogatási formák terjedését, hogy a vállalkozások indítása az elmúlt években jelentősen megdrágult, és az alapítással, illetve működtetéssel kapcsolatos adminisztráció egyre bonyolultabb.

6.7. Rövidített munkaidő foglalkoztatás

A rövidített munkaidő a német *Kurzarbeit* rosszul adaptált a hazai változata volt. A szakmai tévedést jelezte már a program magyar megnevezése is: „részmunkaidős foglalkoztatás támogatása”. Ez azért hibás, mert a normál munkaidőnél önkéntesen kevesebb óraszámban és tartósan vállalt munkaviszonyra utal. Ezzel szemben az Flt.-ben kilátásba helyezett támogatást az alulfoglalkoztatottságban megjelenő részleges munkanélküliség ellenszereként vezették be, amely ösztönözni kívánta a munkáltatókat arra, hogy átmeneti foglalkoztatási nehézségeiket ne létszámleépítéssel, hanem munkavállalóik „részmunkaidős foglalkoztatásával” orvosolják.

1991-ben még ez volt a legnépszerűbb aktív munkaerőpiaci eszköz, több mint 30 ezer résztvevővel. Számuk 1993-ra a harmadára fogyott, majd 1996-ra ez is megfeleződött. 1997-ben már csak a „kifutó létszámot” tartalmazták a statisztikai adatok. Az elfordulást sokan annak tulajdonították, hogy miközben ez a támogatás csak a rövid távú dekonjunkció kezelésére irányult, Magyarországon a kilencvenes évek elején a munkáltatók többsége nem csupán átmeneti gazdálkodási nehézséggel küzdött, hanem a felszámolás felé sodródott. Ez helytálló, de csak részleges magyarázat. A támogatásban részesülők száma ugyanis csak a töredékét tette ki azoknak, akik erre jogosultak lettek volna. Ennek oka, hogy a támogatás feltételei a munkáltatók számára nem voltak elfogadhatók. Emiatt inkább maguk találtak ki áthidaló megoldásokat (például kényszerszabadságolás, munkanap-áthelyezés, állásidő stb.), még ha ennek anyagi következményei kizárólag őket terheltek is.

Emellett az Foglalkoztatási Alap intervenciós célokra elkülönített keretéből központi forrásokhoz is hozzájuthattak az átmenetileg bajba jutott cégek, továbbá az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány is kiírt pályázatokat a bérköltségekhez való átmeneti hozzájárulás biztosítására, a munkahelyek fenntartását veszélyeztető helyzetek áthidalására. Ezekhez a támogatásokhoz kevésbé szigorú kötelezettségvállalás mellett lehetett hozzáférni, mint amit a jogszabályok előírnak a megyei munkaügyi központok számára. A kedvezőbb konkurens ajánlat nyilván a könnyebb ellenállás irányába terelte a megszorult munkáltatókat.

Az érdeklődés hiánya miatt a rövidített munkaidő foglalkoztatás támogatását 1997. január 1-jén megszüntették, s a helyébe 1997. június 1-jétől új munkahely-megőrző támogatásokat állítottak. A létszámleépítés elkerülését célzó támogatást azok a munkaadók kaphatták, akik:

- átmeneti likviditási gondokkal küzdöttek, és vállalták a foglalkoztatottak létszámának a megtartását;
- rövidített munkaidőben foglalkoztatták dolgozóikat, továbbá

- a munkanélküliség megelőzése érdekében elősegítették meghatározott munkavállalói kör részmunkaidős foglalkoztatását.

Támogatott részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók azok lehetnek, akik:

- saját háztartásukban egy vagy több kiskorú gyermeket neveltek, és a legfiatalabb gyermek a 10. életévét még nem töltötte be,
- legfeljebb öt évvel a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár előtt álltak, vagy ha
- a munkaképességük romlása – az Országos Orvosszakértői Intézet véleménye szerint – elérte a negyven százalékot, és nem részesültek egyéb ellátásban.

Az új támogatási formák igénybevétele látványosan növekedett: a támogatottak 1997. évi 2,3 ezer fős összlétszáma 1999-re közel 10 ezerre emelkedett. A legnépszerűbbnek a *létszámleépítéssel fenyegetett dolgozók munkahelyének megtartásához nyújtott támogatás* bizonyult, ami az összes támogatottnak 1997-ben a háromnegyedét, 1998-ban 71 százalékát, 1999-ben pedig 80 százalékát tette ki. A támogatás révén 1997–1999 között közel 10 ezer létszámleépítéssel fenyegetett munkavállaló teljes munkaidős továbbfoglalkoztatása valósulhatott meg, ami a bevezetés évéhez képest e körben négy és félszeres létszámnövekedést jelentett.

A *rövidített munkaidő* iránt ennél lényegesen kisebb igény mutatkozott. 1997-ben ennek révén mindössze 470 fő, 1999-ben pedig 1,5 ezer fő tarthatta meg a munkahelyét, ami a viszonylag jelentős létszámnövekedés ellenére is az összes támogatott csupán 20 százalékát tette ki 1997-ben és 16 százalékát 1999-ben. A *részmunkaidős foglalkoztatás* kiterjesztése a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportokra ugyanakkor nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket. Ennek igénybevételével 1997-ben 85 fő, 1998-ban 115 fő, 1999-ben pedig 442 fő kerülhetett el a munkanélküliséget, ami az erőteljes növekedés ellenére is csak csekély létszámot érintett. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségével elsősorban a gyermeküket nevelő szülők éltek: arányuk a célcsoportra szervezett részmunkaidős foglalkoztatásban 1999-ben 80 százalékot tett ki, míg az öregségi nyugdíj előtt állók és a csökkent munkaképességűek részvétele a programban minimális (71, illetve 15 fő) volt.

A munkahely-megőrzés támogatása 2000. január 1-jétől – a munkahelyteremtő beruházások támogatásával együtt – kikerült az Flt.-ből. Ez azzal függött össze, hogy az 1998-ban megszűnt Munkaügyi Minisztérium foglalkoztatásfejlesztéssel összefüggő feladatait a Gazdasági Minisztérium kapta meg, miközben a többi foglalkoztatáspolitikai feladat az Szociális és Családügyi Minisztériumban maradt. A GM új feladatkörében önálló pénzügyi keretet kellett elkülöníteni a Munkaerőpiaci Alapból, amit az *Aktív foglalkoztatási célleírányzat* (AFC) testesített meg. Elvileg ebből finanszí-

*Munkahelymegőrzés
helyett: korszerű
munkahelyek létesítése*

rozni lehetett volna munkahely-megőrző programokat is, de az elsikkadt a korszerű munkahely-teremtés támogatása mellett. 2001-ben már csak olyan, elbocsátással fenyegetett személyek szerepeltek a statisztikákban (653 fő), akik az előző évi kötelezettségvállalásoknak megfelelően tarthatták meg a munkahelyüket. A támogatott létszám 2001 végére teljesen „kifutott”.

Mint ismeretes, 2000-ben újabb átalakításra került sor a kormányzati struktúrában, amikor is a foglalkoztatáspolitikát egészítette a GM hatáskörébe integrálták. Ez lehetővé tette a két támogatási forma visszahelyezését az Flt.-be, amire a 2001 májusi törvénymódosításkor került sor.²⁷ Azért, hogy az évközi módosítás nem okozzon problémát a finanszírozásban, az új rendelkezés hatályba lépését 2002. január 1-jére halasztották. Az Flt. azonban csak nagyon szűkszavúan említi a munkahelymegőrzés lehetőségét. Ennek részletes szabályait ugyanis a gazdasági miniszter 1/2002. (I. 25.) GM sz. rendeletével módosított 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet tartalmazza, amelyek 2002. január 26-án léptek hatályba.

E szerint a munkahely-megőrzés támogatásához *vissza nem térítendő* támogatás adható annak a munkáltatónak, amelyik a működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással kívánja megszüntetni. A támogatás feltétele például, hogy a munkáltató ne álljon csőd-, felszámolási- vagy végelszámolási eljárás alatt; az érintett munkavállalót, aki után a támogatást igényli, legalább hat hónapja foglalkoztassa, és vállalja, hogy a támogatás folyósítása idején, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező ideig továbbfoglalkoztatja. Támogatásként az érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25–75 százaléka, illetve 50–90 százaléka adható azzal a megkötéssel, hogy a támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a minimálbér 150 százalékát. A támogatás maximum egy évig folyósítható.

6.8. Munkahelyteremtő beruházások támogatása

Az Flt. meglehetősen nagyvonalúan szabályozta a munkahelyteremtés támogatását: „Pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható olyan programok megvalósításához, amelyek segítik a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló rétegek foglalkoztatását.” Ez a paragrafus 1996. december 31-ig változatlan maradt. A megyék önállóan alakították ki a támogatás működtetésének szabályait. Érdemi előrelépést csak a 6/1996. (VII. 16.) MüM sz. rendelet eredményezett, aminek 16–17. §-a a meglévő gyakorlatot legalizálta, egy fontos kiegészítéssel: az új munkahelyek megvalósításához kilátásba helyezett támogatást a foglalkoztatási szempontból különösen nehéz helyzetben lévő térségekbe irányította. Ezek körét egy későbbi rendelet határozta meg, felsorolva az országos munkanélküliségi rátát másfélszeresen meghaladó településeket.

*Változó koncepciók –
szerű sikerek*

²⁷ 2001. évi XXIV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. A törvényt az OGY 2001. május 29-én fogadta el.

1997. július 1-jétől közhasznú foglalkoztatást megvalósító munkahelyek létrehozásához is lehetett támogatás kapni. Az a munkaadó részesülhetett ebben, amelyik vállalta, hogy olyan településen valósítja meg a beruházást, ahol a lélekszám nem haladja meg az ötezer főt. Ezért cserében az új munkahelyen két évig a munkaügyi központ által közvetített munkanélkülit kellett foglalkoztatni.

1998-tól pályázati eljárás alapján a korszerű munkahelyek létesítését is támogatták. Azok a cégek részesültek ebben, amelyek megfelelő piaci háttérrel rendelkező, korszerű termékek előállításával, új szakmakultúrák meghonosításával jelentős számú – legkevesebb háromszáz – új munkahelyet teremtettek, elsősorban a gazdaságilag elmaradott, magas munkanélküliséggel küzdő térségekben.

A rövidített munkaidő mellett ennek az eszköznek a munkaerőpiaci szerepe is igen jelentős volt a kilencvenes évek elején. A beérkezett és támogatott pályázatok száma 1992-ben volt a legnagyobb (1788 darab), amiben a munkahelyteremtés szándéka mellett bizonyára az is közrejátszott, hogy ekkor még „ingyen”, vissza nem térítendő formában lehetett tőkejuttatást kapni (6. táblázat).

6. táblázat: A munkahelyteremtő beruházások főbb jellemzői

| Év | Pályázatok száma | Az ezekben vállalt új munkahelyek száma | A tárgyévve vállalt | A tárgyévben létrehozott | Megvalósulási arány (százalék) |
|----------|------------------|---|---------------------|--------------------------|--------------------------------|
| 1992 | 1 788 | 22 094 | 12 266 | 10 245 | 83,5 |
| 1993 | 767 | 6 648 | 14 093 | 10 633 | 75,4 |
| 1994 | 828 | 6 445 | 5 666 | 6 120 | 108,0 |
| 1995 | 134 | 1 086 | 3 769 | 2 931 | 77,2 |
| 1996 | 188 | 1 393 | 1 161 | 1 406 | 121,1 |
| 1997 | 378 | 1 961 | 1 492 | 1 305 | 87,5 |
| 1998 | 516 | 3 071 | 2 889 | 1 914 | 66,3 |
| 1999 | 719 | 3 729 | 3 686 | 2 200 | 59,7 |
| Összesen | 53 184 | 46 427 | 46 384 | 36 384 | 79,2 |

Forrás: a Foglalkoztatási Hivatal adatai.

A támogatás iránti érdeklődés a következő években jelentősen mérséklődött, az új támogatási konstrukciók (kamatmentes, de visszatérítendő tőkejuttatás, a banki kamatok és hitelgarancia költségeinek átvállalása) megjelenésével, illetve a támogatás kedvezőtlen tapasztalataival is összefüggésben.²⁸ Az új munkahelyek megvalósulásának, a visszakövetelések behajtásának kockázata miatt több munkaügyi központban nem támogatták az ilyen típusú beruházásokat.²⁹

28 Példaként említhető, hogy a támogatási célok nem minden esetben valósultak meg maradéktalanul. A különböző okokból meghíúsult beruházások vagy a szerződésben foglaltak be nem tartása miatt gyakran előfordult, hogy a munkaügyi központoknak jelentős összegű visszakövetelése volt a pályázókkal szemben. Ezeknek a követeléseknek a megtérülése meglehetősen bizonytalan volt, és hosszabb időt vett igénybe.

29 1995-ben tíz, 1996-ban tizenkettő, 1997-ben nyolc, 1998-ban hat, 1999-ben pedig három megye nem írt ki pályázatot munkahelyteremtő beruházás támogatására.

Hozzájárult ehhez az is, hogy a támogatás működtetése, lebonyolítása, megvalósulásának ellenőrzése sokrétű munkát és szakértelmet igényelt, ami nem tette túl vonzóvá ezt az eszközt. Ezekre az okokra vezethető vissza, hogy a munkaügyi központok által támogatott pályázatok száma az 1992–1995 közötti időszakban drasztikusan (1,7 ezerről 134-re) visszaesett. Ezzel párhuzamosan jelentősen csökkent a pályázatokban vállalt, létrehozandó munkahelyek száma is, ami az 1991. évi több mint 22 ezerrel szemben 1995-ben csupán 1,1 ezer volt.

Az érdeklődés a támogatás iránt 1996-tól ismét megélénkült, ami mind a támogatott pályázatok, mind az ezekben vállalt munkahelyek számának jelentős növekedését eredményezte. A támogatott pályázatok száma 1995–1999 között több mint ötszörösére, a vállalt új munkahelyek száma pedig több mint háromszorosára emelkedett. Meg kell jegyezni, hogy a támogatás iránti növekvő érdeklődéssel párhuzamosan (amiben 1997-től a közhasznú szervezetek támogatási lehetősége is megjelent) az egy pályázatban vállalt új munkahelyek száma folyamatosan csökkent: az 1995. évi, átlagosan tíz munkahellyel szemben 1999-ben ezek száma már csak öt volt, ami arra utal, hogy a támogatást elsősorban a kisebb tőkeigényű beruházásokhoz vették igénybe.

A tervezett beruházások nem minden esetben valósultak meg maradéktalanul. Ezt mutatják a vállalt és létrehozott új munkahelyek alapján számított megvalósulási ráták is.³⁰ Ezek 1992–1999 között átlagosan közel 80 százalékot mutattak, erőteljes éves ingadozások mellett. Míg 1994-ben és 1996-ban az adott évekre vállaltnál több munkahely jött létre (feltehetően a beruházások tervezett realizálásának időbeli eltolódása miatt), a többi évben a teljesítés kisebb-nagyobb mértékben elmaradt a várakozásoktól. A tervezett beruházások megvalósulási aránya 1997-ben volt a legkedvezőbb (87,5 százalék), az ezt követő években azonban folyamatosan csökkent, és 1999-ben már alig 60 százalékot tett ki. Az 1999-ben mutatkozó rendkívül alacsony megvalósulási ráta mögött az áll, hogy az előző évben 1999-re vállalt beruházásokat a pályázók nem tudták a tervezett határidőre realizálni.

A támogatás fejében vállalt, általában 3–5 éves foglalkoztatási kötelezettségből adódóan a támogatással létrehozott munkahelyeken viszonylag stabil, az aktív eszközök között a leghosszabb idejű foglalkoztatás valósítható meg. A foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően foglalkoztatottak számát is figyelembe véve, a munkahelyteremtő beruházásokhoz nyújtott támogatás 1994–1997 között évi 23–26 ezer munkanélkülinek, azaz az aktív eszközökben résztvevők 8–11 százalékának biztosított foglalkoztatási lehetőséget. 1998–1999-ben – a kötelező továbbfoglalkoztatási idő lejártával is összefüggésben – az átlagosnál jóval többen kerültek ki a támogatott foglalkoztatásból, így az újonnan bekerülőkkal együtt is a foglalkoztatottak össz-

Elbocsátások a foglalkoztatási kötelezettség lejártakor

30 A pályázatokban vállalt új munkahelyek létrehozására általában szakaszosan, több év alatt került sor. Ezért az adott évre jutó vállalatokban, illetve a létrehozott új munkahelyek számában a korábbi éveknek a szándékai is megjelennek. Így például az 1998. évre vállalt, több mint háromezer munkahely létrehozásának közel 60 százalékát az 1997-ben elhatározott, de az 1998. évre tervezett vállalatok tették ki.

létszáma 17–18 ezer főre mérséklődött, ami az aktív programok résztvevőinek 5–6 százalékát tette ki.

A munkahelymegőrzés támogatásával kapcsolatban már ismertetett körülmények miatt 2000. január 1-jén a munkahelyteremtés támogatása kikerült az Flt.-ből. Ezt követően a Gazdasági Minisztérium által kezelt Aktív foglalkoztatási céllelőirányzat biztosított forrást erre a célra, amiből pályázat útján lehetett támogatáshoz jutni.³¹ A decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott úgynevezett hagyományos munkahelyteremtő támogatás keretében korábban létrehozott munkahelyeken azonban még 2001-ben is több mint kilencezer főt foglalkoztattak a munkáltatók.

2002. január 1-jén ez az eszköz újból visszakerült az Flt.-be. A 18. § szerint: „Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében.”

Ezt a keretszabályt a gazdasági miniszter 1/2002. (I. 25.) GM sz. rendeletével módosított 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet töltötte meg tartalommal. Ennek alapján vissza nem térítendő támogatás adható olyan új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez, amelyek a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosítanak. A támogatás pályázati eljárás alapján annak a jogi személynek, jogi személyiség nélküli gazdasági társaságnak és egyéni vállalkozónak nyújtható, aki többek között vállalja, hogy:

- a beruházást a megkezdésétől számított két éven belül megvalósítja, és
- a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat az eredeti célnak megfelelően, 5 évig folyamatosan működteti,
- a pályázatban megjelölt létszám felvételét követő legalább 3 évig a beruházás során felvett létszámra és a pályázat benyújtását megelőző hónapban meglévő havi átlagos statisztikai állományi létszámra együttesen folyamatos foglalkoztatási kötelezettséget vállal, és
- az új munkahely létesítéséhez – a beruházás költségének legalább 25 százalékát elérő – saját forrással hozzájárul.

Miután a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet csak 2002. január 26-án lépett hatályba, az idei évben a munkahelyteremtésre szánt források még központi elosztásban hasznosulnak.

6.9. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása

Ezt a támogatást 1997. január 1-jén vezették be azzal a céllal, hogy ösztönözze a munkaadókat a jövedelempótló támogatásban részesülő munka-

31 Az Aktív foglalkoztatási céllelőirányzat felhasználásának és kezelésének a szabályait a 21/1999. (IV. 28.) GM-rendelet fektette le, amit a 8/2000. (III. 3) GM-rendelet módosított. Az utóbbi rendelkezések 2000. március 8-tól hatályosak.

nélküliek vagy olyan munkanélküliek legális foglalkoztatására, akik részére a jövedelempótló támogatás folyósítását annak kimerítése miatt szüntették meg. Ez a lehetőség kezdetben a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint munkaadói járulék részben vagy egészben történő átvállalására vonatkozott. 1998. január 1-jétől, az egészségügyi hozzájárulás (eho) bevezetésétől kezdve a támogatás ennek átvállalására is kiterjedt. Bár a törvény maximum egy évre tette lehetővé a munkabér járulékainak decentralizált foglalkoztatási alaprész általi finanszírozását, a végrehajtásáról szóló miniszteri rendelet ennek időtartamát hat hónapban szabta meg.

2000. május 1-jétől – a munkanélküli-ellátórendszer változásával összefüggésben – a támogatás maximuma 200 napra változott.³² Ez az időtartam elegendő ahhoz, hogy ha a munkavállaló esetleg ezt követően ismét munkanélkülivé válik, akkor sikerül megszereznie a munkanélküli-járadék folyósításához szükséges minimális jogszerező időt: a 200 napot, ami alapján 40 napi járadékra válik jogosulttá.

Támogatás nyújtható továbbá olyan munkáltatónak is, aki alkalmi munkavállalói könyvvvel rendelkező munkanélkülit foglalkoztat. Az ilyen foglalkoztatás előnye, hogy a viszonylag alacsony napi munkabérért foglalkoztatott (1200–4000 forint/nap) munkavállalók esetében a munkaadónak nem a szokásos módon kell eleget tenni járulékbevallási, -befizetési kötelezettségének, hanem ezeket úgy teljesíti, hogy az alkalmi munkavállalói könyvbe úgynevezett *közteherjegyet* ragaszt be. A közteherjegy értéke a bértételhez igazodóan 2002. augusztus 31-ig 1200–3000 forint/nap között mozgott. A támogatás mértéke a munkaadó által a naptári negyedévben beragasztott közteherjegyek értéke együttes összegének 50 százaléka.

Korábban ezt a támogatást csak olyan munkáltatók kaphatták meg, akik magánszemélyek, de ők is csak akkor, ha jövedelempótló támogatásban részesülő vagy részesült munkanélküli alkalmi munkavállalói könyvvvel történő személy foglalkoztatását vállalták. A 2001. évi XXIV. törvény 4. §-a módosította ezeket a szabályokat. Ennek megfelelően 2001. július 1. óta a támogatás valamennyi munkaadó részére megállapítható és a támogatásra alapot adó foglalkoztatottak személyi körét is kiterjesztették valamennyi munkanélküli-re.

2002. szeptember 1-jétől több mint 50 százalékkal csökkentették az alkalmi munkavállalói könyvvvel történő foglalkoztatás közterheit. A módosítás célja az volt, hogy az atipikus foglalkoztatásnak ez a formája minél szélesebb körben elterjedjen. A legkisebb nettó napi munkabér, 1200 forint esetén 500 forintra mérséklődött a közteherjegy a korábbi 1200 forinttal szemben, a legmagasabb, nettó 3100 forintnál pedig 3000 forintról 1500 forintra. Amennyiben a munkáltató regisztrált munkanélkülit foglalkoztat, úgy ennek felét, napi 750 forintot átvállal a Munkaerőpiaci Alap.

Adócsökkentés az alkalmi munkavállalás „kifehérítésé” reményében

32 Megállapította a 4/2000. (IV. 12.) SZCSM-rendelet 12. § (2) bekezdése, hatályos 2000. V. 1-jétől.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium ettől az intézkedéstől a feketefoglalkoztatás visszaszorulását, a legális foglalkoztatás bővülését és a közterhek befizetésének egyre növekvő összegét várja.

6.10. A pályakezdők foglalkoztatását segítő eszközök

1996 közepén megszűnt a tanulmányaikat befejezett, de elhelyezkedni nem tudó fiatalok segélyezésének lehetősége, aminek a helyébe a *pályakezdők elhelyezkedési programja* lépett. Az ennek keretében bevezetett támogatásoknak az a célja, hogy segítséget nyújtson a fiataloknak az első munkahely megtalálásához és a tartós foglalkoztatás esélyének megteremtéséhez. Az új eszközök azoknak a regisztrált pályakezdő fiataloknak biztosítanak támogatott foglalkoztatási lehetőséget, akik munkanélküli-járadékra még nem szereztek jogosultságot, a 25. életévüket – felsőfokú végzettségűek esetében a 30. életévüket – még nem töltötték be, és rendelkeznek a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel.

a) Munkatapasztalat-szerzés támogatása

A pályakezdők foglalkoztatását ösztönző támogatásnak ezt a formáját az a munkaadó veheti igénybe, aki szakképzetlen vagy jogszabályban meghatározott szakképesítéssel rendelkező fiatalokat – legalább napi négyórás munkaidőben – olyan munkakörben foglalkoztat, amelyben a munkaerőpiacon jól hasznosítható munkatapasztalatokat szerezhet. Az ehhez nyújtott támogatás a pályakezdő részére járó munkabér (illetmény) 50–100 százaléka lehet, ami legfeljebb 360 napra vehető igénybe. Egyes esetekben a bért terhelő társadalombiztosítási és munkaadói járulék is átvállalható. A támogatás feltétele, hogy a pályakezdő a támogatott foglalkoztatást megelőző 90 napig a munkaügyi központtal együttműködjön.

b) Foglalkoztatási támogatás

E támogatásra az a munkaadó jogosult, aki a szakmunkásképző iskola, szakiskola és speciális szakiskola befejezését követően, a nála legalább egy tanéven keresztül gyakorlati képzésben részesült pályakezdő fiatal foglalkoztatását szakképzettségének megfelelő munkakörben vállalja, legalább napi hatórás időtartamban. A támogatás feltétele, hogy a pályakezdő foglalkoztatása a szakképzettség megszerzését követő 90 napon belül megkezdődjön. A támogatás a jogszabályban megállapított, az adott munkáltatóra érvényes kötelező legkisebb havi munkabér fele lehet, ezenkívül a pályakezdő után fizetendő egészségügyi hozzájárulás összege is megtéríthető. A pályakezdők foglalkoztatásához nyújtott támogatás 270 napra vehető igénybe, amennyiben a munkaadó a támogatás lejártától számított további 90 napig támogatás nélkül is vállalja a pályakezdő továbbfoglalkoztatását.

Támogatás a pályakezdőket foglalkoztatóknak

Meg kell jegyezni, hogy az aktív munkaerőpiaci eszközök a pályakezdők elhelyezkedési programjának bevezetését megelőzően is lehetőséget nyújtottak arra, hogy a fiatalok tudásának, szakmai ismereteinek növelésével nagyobb eséllyel juttassa őket a munkaerőpiacra, akik emellett a munkaügyi szervezet által támogatott különböző foglalkoztatási formákba is bekapcsolódhattak, s tehetik ma is.

A pályakezdők segélyezésének megszüntetése mégis látványosan éreztette hatását: már 1996-ban több mint 15 százalékkal csökkent a regisztrált pályakezdő munkanélküliek átlagléttszáma, és ez a tendencia a következő években is folytatódott. Egyidejűleg erőteljes volt a fiatalok beáramlása az elhelyezkedésüket támogató programba. Az új eszközök népszerűségét mutatja, hogy 1997-ben az előző évhez képest több mint 50 százalékkal nőtt az aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők száma, ezen belül a munkatapasztalat-szerző foglalkoztatásban az előző évi négyszeresére (11 ezer főre), a gyakorlati foglalkoztatásban pedig közel másfélszeresére (4,7 ezerre) emelkedett a létszámuk. Egyértelműen a munkatapasztalat-szerző támogatás tekinthető a sikeresebbnek, miután a pályakezdők elhelyezkedési programjában résztvevők többsége ide áramlott. A gyakorlati képzés helyén történő foglalkoztatás iránt kisebb érdeklődés mutatkozott, amit jól szemléltet, hogy a támogatás igénybevétele az idő előrehaladtával egyre csökken, főként a kedvezőtlen támogatási feltételek miatt. Míg a munkatapasztalat-szerző támogatás esetében a pályakezdők részére járó munkabér 50–100 százaléka lehet a támogatás, és egyes esetekben a bért terhelő tb- és munkaadói járulék is átvállalható, a gyakorlati képzés helyén foglalkoztatott fiatalok esetében ez maximum a legkisebb havi munkabér felét teheti ki, ami nem teszi túl vonzóvá.

1998-ban összességében tovább nőtt az új támogatási formák igénybevétele, ezen belül azonban a munkatapasztalat-szerző támogatással foglalkoztatottak száma közel 85 százalékkal emelkedett, a másik pályakezdő eszközben ugyanakkor mintegy 30 százalékos létszámcsökkentés volt tapasztalható. 1999-ben az aktív eszközökben részt vevő pályakezdők száma összességében valamivel kevesebb volt az előző évinél, ami folytatódott 2000-ben és 2001-ben is. Ezen belül a gyakorlati képzés helyén történő továbbfoglalkoztatás drasztikusan visszaesett, ami azt jelzi, hogy e támogatás iránt egyre kevesebb az érdeklődés mind a fiatalok, mind a munkáltatók részéről. Vagy a feltételeit kellene vonzóbbá tenni, vagy új konstrukcióval felváltani.

A pályakezdő fiatalok foglalkoztatását segítő új támogatási formák követéses vizsgálatára a támogatás egyéves futamideje miatt első alkalommal 1997. második félévben került sor. A vizsgálat adatai szerint az egyéves foglalkoztatást követően meglepően jók a fiatalok normál munkába állási arányai, ami az első vizsgálat alkalmával a munkatapasztalat-szerző foglalkoztatásnál közel 66 százalék, a munkaadónál végzett és ott továbbfoglal-

koztatott fiatalok esetében pedig 72 százalék volt. A későbbiekben ugyan érzékelhetően csökkent az előbbiből kikerült fiatalok véglegesítési aránya (a gyakornokoké eközben még nőtt is), a foglalkoztatást segítő programok azonban így is jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy a fiatalok a támogatás befejezésével normál, nem támogatott állásokba kerüljenek (*Lázár-Sziklai-Varga, 2001*).

6.11. A munkába járással kapcsolatos terhek csökkentését célzó támogatások

Az utazási költség térítés támogatására 1994. február 1. óta van lehetőség. E támogatásnak az a célja, hogy az utazási költségek átvállalásával csökkentse a munkaerőpiac területi egyenlőtlenségeit, és a munkahelyekért folytatott versenyben esélyhez juttassa a vidéki, falusi kistelepülésen élőket is.

Az utazási költség-térítés a munkanélkülieknek és a pályakezdőknek a munkahely-keresésével indokolható (ide értve a lakóhelytől a munkaügyi központhoz történő oda- és visszautazást is) tömegközlekedési kiadásoknak az átvállalását jelenti. Támogatásként mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók számára, az őket külön jogszabály alapján terhelő utazási költség téríthető meg, részben vagy egészben, legalább egyéves időtartamra, ha a munkaadó:

- olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább hat hónapja – pályakezdő esetében három hónapja – munkanélküli, és
- hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül – a működésével összefüggő okból – nem szüntette meg.

Utazási támogatás adható annak a munkaadónak is, aki a munkavállalók csoportos szállítását saját vagy bérelt autóbuszon végzi, valamint a munkavállalóknak is, az őket terhelő utazási költségekhez. Az utazási támogatás anyagi fedezetét a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi kerete szolgál.

Ez a támogatási forma ma is létezik, de 1998. március közepén kiegészült három másikkal: a csoportos személyszállítás támogatásával, a lakhatási hozzájárulással és a munkaerő-toborzás támogatásával. Ezek forrása a decentralizált foglalkoztatási alaprész.

– A *csoportos személyszállítás* támogatása annak a munkaadónak biztosítható, aki ebben a formában oldja meg munkavállalóinak oda- és visszautaztatását lakóhelyük és munkahelyük között. A támogatás feltétele, hogy az érintett munkavállalók lakóhelye olyan településen legyen, ahonnan a lakóhely és a munkahely közötti utazás nem, vagy csak aránytalan nehézséggel (az utazás ideje a napi két órát meghaladja) bonyolítható le. Csoportos személyszállításnak az minősül, ha a munkaadó saját vagy bérelt autó-

busszal (mikrobusszal, személygépkocsival vagy erre a célra igénybe vett szolgáltatás útján) a munkaadóhoz vezető útvonalon, egy vagy több településről, legalább négy munkavállaló szállításáról gondoskodik. A támogatás legfeljebb egy évre adható, mértéke a munkahelyig tartó útvonalra vonatkozó autóbuszberlet árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet.

– A *lakhatási hozzájárulás* annak a munkaadónak téríthető meg, aki nyilvántartott munkanélküli foglalkoztatását vállalja és az általuk igénybevett lakásberlet, albérlet stb. díjának megfizetéséhez havonta hozzájárul, illetve ezeknek a munkavállalóknak az elhelyezését munkásszállás biztosításával oldja meg. További feltétel, hogy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül ne szüntesse meg. A támogatás legfeljebb egy évre adható, mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a munkanélküli-járadék alsó határát.

– A *munkaerő-toborzás támogatása* annak a munkaadónak nyújtható, aki munkaerő-toborzást szervez a munkaügyi központ által megnevezett olyan településen, ahol a munkanélküliségi ráta meghaladja az országos átlagot. Támogatásként a munkaadónak a munkaerő-toborzás szervezésével kapcsolatos költségei téríthetők meg, a munkaügyi központ által előzetesen elfogadott költségvetés alapján. A támogatás mértéke alkalmanként nem haladhatja meg az 500 ezer forintot.

6.12. Munkaerőpiaci programok

A gyakorlatban már hosszú ideje sürgető igényként merült fel a munkaerőpiaci programok támogatási lehetőségének a megteremtése. Ezt a munkanélküliség jellegének megváltozása, elsősorban tartóssá válása indokolta, amely egyre kevésbé kezelhető egyedi aktív munkaerőpiaci eszközökkel. Arra viszont korábban nem volt mód, hogy ezek egymásra épülve alkalmazhatók legyenek. Ez a támogatási forma az 1999. évi CXXII. törvény 6. § alapján került be az Flt.-be, ami 2000. február 1-jén lépett hatályba. Ez a munkaerőpiaci program fogalmát a következőképp definiálta:

„A Munkaerőpiaci Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerőpiaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak. E programok keretében a munkaerőpiaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók.”

Itt konkrétan az Flt.-ben és végrehajtási rendeletében rögzített munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási és rehabilitációs alaprészéből nyújtható, foglalkoztatást elősegítő támoga-

tásokról van szó.³³ A program elemét képező támogatások tekintetében az Flt.-ben és végrehajtási szabályaiban meghatározott feltételektől el lehet térni, például:

- a program célcsoportjához tartozók minden programelemében részt vehetnek, függetlenül egyéni jogosultságuktól,
- a program elemét alkotó támogatások a program teljes időtartama alatt nyújthatók,
- a közhasznú foglalkoztatás támogatása tekintetében is a program időtartama a mérvadó, azaz nem érvényes az időkorlát.

A programok lehetnek központi, több megyére kiterjedő és megyei munkaerőpiaci programok. A támogatásban részesülő pályázóval a megyei munkaügyi központ megállapodást köt. Ennek tartalmaznia kell a program szervezésének, bonyolításának, a monitorozásnak és a végrehajtás ellenőrzésének részletes szabályait, valamint a program tartalmát alkotó támogatások folyósításának feltételeit. A program megvalósításához nyújtott támogatás 10 százaléka a program lezárását követően, az eredmény elfogadása esetén fizethető ki.

A munkaerőpiaci programok bevezetése azon a felismerésen alapult, hogy a munkanélküliek az utóbbi években „kiválogatódtak”. A regisztrációban benn maradók számára átfogó integrációs programokat kell biztosítani, amelyek alkalmassá teszik őket arra, hogy idővel normál, támogatás nélküli álláshoz jussanak. Ehhez egyaránt szükséges a munkavégzéssel összekapcsolt szakmai képzés, a szociális gondozás és a tanácsadás. E három funkció kombinálása teszi lehetővé, hogy felszámolják azokat a hiányosságokat, amelyek rontják foglalkoztatási esélyeiket. Ilyen komplex foglalkoztatási programok megvalósítását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány évek óta támogatja. A kísérletezésből itt is át kellene lépni a modellértékű innovációk elterjesztésének a szakaszába, amire az Flt. még ma sem ad lehetőséget. Az a legfőbb akadály, hogy a munkaerőpiaci programok csak az Flt.-ben rögzített szolgáltatások és aktív eszközök „kötegelésére” adnak módot, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által támogatott foglalkoztatási programok ugyanakkor egyedi problémára adott egyedi válaszok, amelyek egyedi elbírálást igényelnek. Sajnos a meglévő aktív eszközök köre nem elég tág, választéka pedig nem elég sokszínű ahhoz, hogy lefedje a foglalkoztatási programokhoz igényelt támogatási formákat.

A munkaerőpiaci programok bevezetését az is motiválta, hogy hazai oldalról felkészüljünk az Európai Szociális Alapból finanszírozható programok fogadására. Ennek egyik lépcsőjeként a meghozott intézkedés elfogadható, de a most folyó PHARE-programokból is látszik, hogy azok esetspecifikus, nagy fejlesztési koncepciók, amelyek a probléma jellegéhez igazodó támogatási formákat alkalmaznak, nem pedig azokat, amelyek az Flt.-ben egyedi eszközként rendelkezésre állnak.

33 Beiktatta a 4/2000. (IV. 12) sz. SZCSM-rendelettel módosított 6/1996. (VII. 16) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról, hatályos 2000. május 1-jétől.

HIVATKOZÁSOK

- Állami Számvevőszék (2002): Jelentés a foglalkoztatást elősegítő támogatások felhasználásának ellenőrzéséről. Budapest, július.
- DÁVID JÁNOS (kutatásvezető) (2002): A munkaerőpiaci szervezet képzési rendszerének áttekintő vizsgálata. 3K Consens Iroda, Budapest, 122 o.
- FAZEKAS KÁROLY (2001): A rendszeres szociális segélyezéssel és a közcélú munkával kapcsolatos önkormányzati tapasztalatok. Megjelent: A munkanélküli-ellátási rendszer átalakításának hatásvizsgálata keretében végzett kutatások eredményeiről. Kutatási összefoglaló. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék–Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, szeptember, 13–14. o.
- FREY MÁRIA (2002): A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. (A HU9918-13 PHARE-program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmánya) Budapest, augusztus, 69 o.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA (2001): A munkanélküli-ellátás változásainak hatása a munkanélküliek segélyezésére. Megjelent: A munkanélküli-ellátási rendszer átalakításának hatásvizsgálata keretében végzett kutatások eredményeiről. Kutatási összefoglaló, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék–Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, szeptember, 10–11. o.
- GODFREY, M.–LÁZÁR, GY.–O’LEARY, CH. (1993): Jelentés a munkanélküliek és az aktív munkaerőpiaci programok résztvevőinek körében végzett kutatásról. Készült Az átalakulás foglalkoztatáspolitikája Magyarországon c. ILO/Japán projekt keretében, Budapest, október.
- HÁMOR SZILVIA (2002): Hátrányleküzdő program készül. Népszabadság, július 23.
- KÖLLŐ JÁNOS (2001): A járadékos munkanélküliek álláskilátásai 1994–2001 tavaszán. Megjelent: A munkanélküli-ellátási rendszer átalakításának hatásvizsgálata keretében végzett kutatások eredményeiről. Kutatási összefoglaló. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék–Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, szeptember, 7–10. o.
- Kutatási zárójelentés (2001): Kutatási zárójelentés. A munkanélküli-ellátási rendszer átalakításának hatásvizsgálata keretében végzett kutatások eredményeiről. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék–Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, szeptember.
- LÁZÁR GYÖRGY–SZIKLAI ÉVA–VARGA ILDIKÓ (2001): Áttérés a passzív munkaerőpiaci eszközökről az aktív munkaerőpiaci politikára. Megjelent: FREY MÁRIA (szerk.): EU-konform foglalkoztatáspolitikák. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 91–127. o.)
- NAGY GYULA–GALASI PÉTER (2001): a szigorítás hatása a munkanélküliek elhelyezkedési ütemére. Megjelent: A munkanélküli-ellátási rendszer átalakításának hatásvizsgálata keretében végzett kutatások eredményeiről. Kutatási összefoglaló, MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–BKÁE Emberi Erőforrások Tanszék–Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, szeptember, 6–7. o.
- O’LEARY, CH. (1994): An Impact Analysis of Labour Market Programmes in Hungary. ILO/Japan Project on Employment Policies for Transition in Hungary, Working Paper, 13, Budapest, augusztus.
- O’LEARY, Ch. (1998): Evaluating the Effectiveness of Active Labour Programmes in Hungary. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, Egyesült Államok.
- Parlamenti figyelő (2000): Parlamenti figyelő. Esély, 1. sz. 96–109. o.
- Tájékoztató a Magyar foglalkoztatási... (2002): Tájékoztató a Magyar foglalkoztatási szolgálat modernizációjáról című PHARE-projektről, valamint a projekt finanszírozásáról. Előterjesztés a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testület részére. Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, április.

STATISZTIKAI ADATOK
(*STATISTICAL DATA*
***WITH ENGLISH SUBTITLES*)**

Összállította (*Edited by*)

FAZEKAS KÁROLY

KÖLLŐ JÁNOS

LAKATOS JUDIT

LAKATOS MIKLÓS

LÁZÁR GYÖRGY

1. Alapvető gazdasági mutatók (*Basic economic indicators*)
2. Népeség (*Population*)
3. Munkaerőpiaci részvétel (*Labour market participation*)
4. Foglalkoztatás (*Employment*)
5. Munkanélküliség (*Unemployment*)
6. Inaktivitás (*Inactive population*)
7. Bérek (*Wages*)
8. Oktatás (*Education*)
9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (*Labour demand indicators*)
10. Regionális különbségek (*Regional inequalities*)
11. Migráció és ingázás (*Migration and commuting*)
12. Munkaügyi kapcsolatok (*Industrial relations*)
13. Munkaidő (*Working time*)
14. Népszámlálási adatok (*Census data*)
15. Nemzetközi adatok (*International comparison*)
16. A fontosabb adatok forrásai
17. Módszertani ismertetések

Források jegyzéke (*Data Sources*)

| | |
|---------|---|
| FH BT | FH Bértarifa-felvétel (<i>NLC Wage Survey</i>) |
| FH REG | FH munkanélküli regiszter (<i>NLC unemployment register</i>) |
| FH SREG | FH munkanélküli járadékregiszter (<i>NLC unemployment benefit register</i>) |
| FH PROG | FH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis (<i>NLC Short-term Labour Market Forecast Survey</i>) |
| KSH | Rendszeres kiadványokból összeállított tábla (<i>Table compiled from regular publications</i>) |
| KSH IMS | KSH intézményi munkaügyi statisztika (<i>CSO institution-based labour statistics</i>) |
| KSH MEF | KSH Munkaerő-felvétel (<i>CSO Labour Force Survey</i>) |
| KSH MEM | KSH Munkaerő-mérleg (<i>CSO Labour Force Account</i>) |
| MC | Mikrocenzus (<i>Microcensus</i>) |
| MNB | Magyar Nemzeti Bank (<i>Hungarian National Bank</i>) |
| NSZ | Népszámlálás (<i>Population Census</i>) |
| NYUFIG | Nyugdíjfolyósító Igazgatóság (<i>Pension Administration</i>) |
| OM STAT | Oktatásügyi Minisztérium, Oktatásstatisztika (<i>Ministry of Education, Educational Statistics</i>) |
| TB | Társadalombiztosítás (<i>Social security records</i>) |

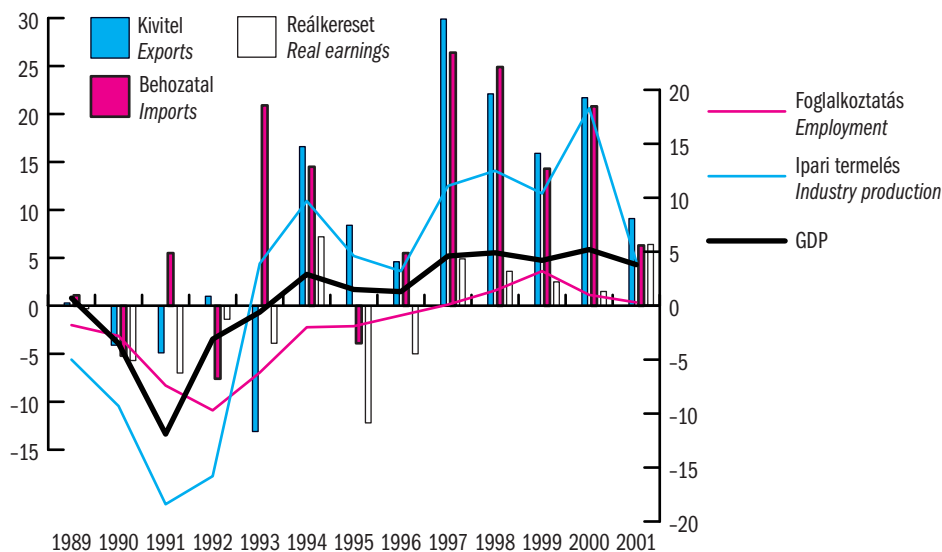
1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1. (Main economic indicators 1.)*

| Év | GDP | Ipari termelés | Kivitel | Behozatal | Reál- kereset | Foglalkoztatás |
|------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------------|----------------|
| Year | GDP | Industry production | Exports | Imports | Real earnings | Employment |
| 1989 | 100,7 | 95,0 | 100,3 | 101,1 | 99,7 | 98,2 |
| 1990 | 96,5 | 90,7 | 95,9 | 94,8 | 94,3 | 97,2 |
| 1991 | 88,1 | 81,6 | 95,1 | 105,5 | 93,0 | 92,6 |
| 1992 | 96,9 | 84,2 | 101,0 | 92,4 | 98,6 | 90,3 |
| 1993 | 99,4 | 103,9 | 86,9 | 120,9 | 96,1 | 93,8 |
| 1994 | 102,9 | 109,7 | 116,6 | 114,5 | 107,2 | 98,0 |
| 1995 | 101,5 | 104,6 | 108,4 | 96,1 | 87,8 | 98,1 |
| 1996 | 101,3 | 103,2 | 104,6 | 105,5 | 95,0 | 99,1 |
| 1997 | 104,6 | 111,1 | 129,9 ² | 126,4 ² | 104,9 | 100,1 |
| 1998 | 104,9 | 112,5 | 122,1 ² | 124,9 ² | 103,6 | 101,4 |
| 1999 | 104,2 | 110,4 | 115,9 ² | 114,3 ² | 102,5 | 103,2 |
| 2000 | 105,2 | 118,1 | 121,8 ² | 121,1 ² | 101,5 | 101,0 |
| 2001 | 103,8 ¹ | 104,1 ¹ | 109,1 ² | 106,3 ² | 106,4 | 100,3 |

* Előző év=100 (Previous year=100)

1 Előzetes adat (Preliminary)

2 Vámzabaderülettel együtt. (Including free trade zones.)

Forrás (Source): Foglalkoztatás (Employment): 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH
MEF. Egyéb adatok (Other data): KSH.1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 1.
(Annual changes of main economic indicators 1.)

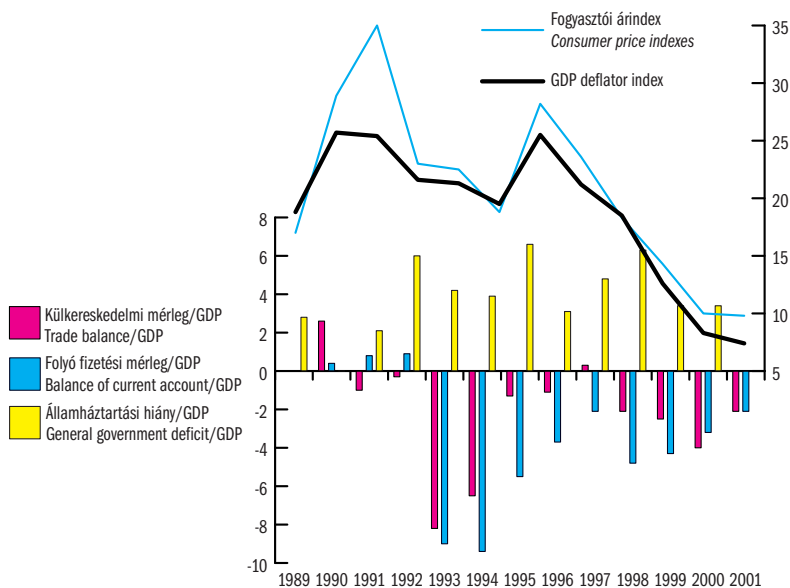
1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (Main economic indicators 2.)*

| Év | GDP deflator index | Fogyasztói árindex | Külkereskedelmi mérleg ⁵ /GDP | Folyó fizetési mérleg ³ /GDP | Államháztartási hiány ⁴ /GDP | Bruttó külföldi adósság/GDP ² |
|------|--------------------|------------------------|--|--|--|--|
| Year | GDP deflator | Consumer price indexes | Trade balance ⁵ /GDP | Balance of current account ³ /GDP | General government deficit ⁴ /GDP | Gross foreign debt/GDP ² |
| 1989 | 118,8 | 117,0 | ... | ... | 2,8 | ... |
| 1990 | 125,7 | 128,9 | +2,6 | +0,4 | 0,0 | 60,7 |
| 1991 | 125,4 | 135,0 | -1,0 | +0,8 | 2,1 | 62,7 |
| 1992 | 121,6 | 123,0 | -0,3 | +0,9 | 6,0 | 61,7 |
| 1993 | 121,3 | 122,5 | -8,2 | -9,0 | 4,2 | 66,6 |
| 1994 | 119,5 | 118,8 | -6,5 | -9,4 | 3,9 | 66,5 |
| 1995 | 125,5 | 128,2 | -1,3 | -5,5 | 6,6 | 71,5 |
| 1996 | 121,2 | 123,6 | -1,1 | -3,7 | 3,1 | 62,4 |
| 1997 | 118,5 | 118,3 | +0,3 | -2,1 | 4,8 | 54,6 |
| 1998 | 112,6 | 114,3 | -2,1 | -4,8 | 6,3 | 55,8 |
| 1999 | 108,3 | 110,0 | -2,5 | -4,3 | 3,4 | 64,4 |
| 2000 | 109,7 | 109,8 | -4,0 | -3,2 | 3,4 | 66,6 |
| 2001 | 108,6 | 109,2 | -2,1 | -2,1 ¹ | .. | 62,9 ¹ |

* Előző év=100 (Previous year=100)

1 Előzetes adat. (Preliminary.) – 2 Tulajdonosi hitellel együtt (Including owner credit) – 3 1989–94: konvertibilis devizában; 1995–: konvertibilis és nem konvertibilis devizában. (1989–94: in convertible currency; 1995–: in convertible and non-convertible currency.) – 4 1995–98: privatizációs bevétel nélküli államháztartási hiány. (1995–98: excluding revenues from privatization). – 5 Áruk és szolgáltatások. (Goods and services.)

Forrás (Source): KSH. Folyó fizetési mérleg (Balance of current account); MNB



1.2. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 2. (Annual changes of main economic indicators 2.)

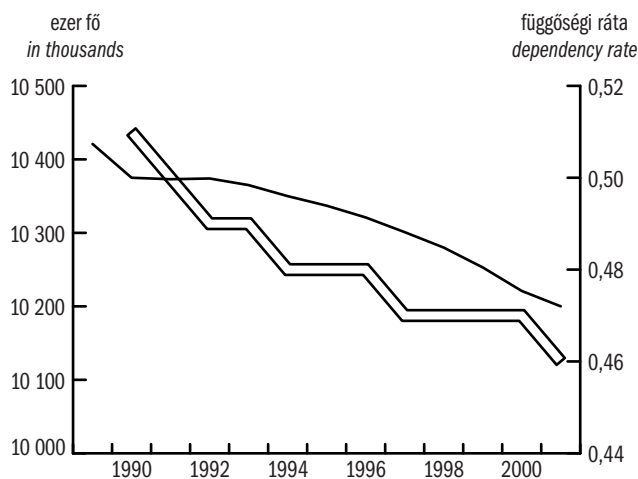
2. táblázat: Népeség (Population)¹

| Év <i>Year</i> | Ezer fő <i>In thousands</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | Éves változás <i>Annual changes</i> | 15–64 év közötti népeség <i>Population 15–64 age</i> | Függőségi ráta ² <i>Dependency rate</i> |
|-------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|---|---|
| 1980 | 10 709 | 103,6 | – | 6 500,0 | 0,58 |
| 1989 | 10 421 | 100,8 | – | .. | .. |
| 1990 | 10 375 | 100,4 | –0,2 | 6 870,4 | 0,51 |
| 1991 | 10 373 | 100,0 | 0,0 | 6 909,5 | 0,50 |
| 1992 | 10 374 | 100,0 | 0,0 | 6 940,2 | 0,49 |
| 1993 | 10 365 | 99,9 | –0,1 | 6 965,8 | 0,49 |
| 1994 | 10 350 | 99,8 | –0,1 | 6 978,2 | 0,48 |
| 1995 | 10 337 | 99,6 | –0,1 | 6 986,9 | 0,48 |
| 1996 | 10 321 | 99,5 | –0,1 | 6 984,2 | 0,48 |
| 1997 | 10 301 | 99,3 | –0,2 | 6 986,3 | 0,47 |
| 1998 | 10 280 | 99,1 | –0,2 | 6 980,0 | 0,47 |
| 1999 | 10 253 | 98,8 | –0,3 | 6 969,6 | 0,47 |
| 2000 | 10 221 | 98,5 | –0,3 | 6 961,3 | 0,47 |
| 2001 | 10 200 | 98,3 | –0,2 | 6 963,3 | 0,46 |

1 Január 1. (*1st January*)

2 0–14 éves népeség + 65 feletti népeség / 15–64 éves népeség. (*Population 0–14 + above 65 age / population 15–64 age.*)

Jegyzet (*Note*): A 2001 évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor. (*Recalculated on the basis of Population Census 2001.*)

2. ábra: Január 1-jei népeség, függőségi ráta. (*Population on 1st January.*)

3.1. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel (*Labour force participation*)*

| Év | 0-14 éves | | | 15-59 éves férfi, 15-54 éves nő | | | | | 55+ nő, 60+ férfi | | | Összesen |
|------|--------------------------|--|-------|----------------------------------|-----------|---------|---------------------|----------------|-------------------------------------|------------------------------|-----------------|--------------|
| | <i>Below working age</i> | | | <i>Population at working age</i> | | | | | <i>Population above working age</i> | | | <i>Total</i> |
| | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | | Munka nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott és egyéb inaktív | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka nélküli | |
| Year | Em- ployed | of which: self- employed and assisting family members | | Un- em- ployed | Pensioner | Student | On child care leave | Other inactive | Employed | Pensioner and other inactive | Un- employed | |
| 1980 | 2 347,6 | 4 887,9 | 170,6 | 0,0 | 300,8 | 370,1 | 259,0 | 339,7 | 570,3 | 1 632,1 | 0,0 | 10 707,5 |
| 1990 | 2 097,1 | 4 534,3 | 260,2 | 62,4 | 284,3 | 548,9 | 249,7 | 297,5 | 345,7 | 1 944,9 | 0,0 | 10 364,9 |
| 1991 | 2 036,8 | 4 270,5 | 280,0 | 253,3 | 335,6 | 578,2 | 259,8 | 317,1 | 249,5 | 2 045,2 | 0,0 | 10 346,0 |
| 1992 | 1 983,9 | 3 898,4 | 301,0 | 434,9 | 392,7 | 620,0 | 262,1 | 435,9 | 184,3 | 2 101,7 | 9,8 | 10 323,7 |
| 1993 | 1 934,4 | 3 689,5 | 319,3 | 502,6 | 437,5 | 683,9 | 270,5 | 480,1 | 137,5 | 2 141,2 | 16,3 | 10 293,5 |
| 1994 | 1 890,4 | 3 633,1 | 342,0 | 437,4 | 476,5 | 708,2 | 280,9 | 540,7 | 118,4 | 2 163,8 | 11,9 | 10 261,3 |
| 1995 | 1 853,2 | 3 571,3 | 366,2 | 410,0 | 495,2 | 723,4 | 285,3 | 596,1 | 107,5 | 2 180,6 | 6,4 | 10 229,0 |
| 1996 | 1 819,3 | 3 546,1 | 388,9 | 394,0 | 512,7 | 740,0 | 289,2 | 599,3 | 102,1 | 2 184,6 | 6,1 | 10 193,4 |
| 1997 | 1 786,9 | 3 549,5 | 389,6 | 342,5 | 542,9 | 752,0 | 289,0 | 599,9 | 96,9 | 2 189,0 | 6,3 | 10 154,9 |
| 1998 | 1 758,2 | 3 608,5 | 375,0 | 305,5 | 588,8 | 697,0 | 295,5 | 565,7 | 89,3 | 2 197,6 | 7,5 | 10 113,6 |
| 1999 | 1 731,1 | 3 701,0 | 411,5 | 283,3 | 534,7 | 675,6 | 298,5 | 546,6 | 110,4 | 2 185,2 | 1,4 | 10 067,8 |
| 2000 | 1 710,0 | 3 721,7 | 384,3 | 260,2 | 506,4 | 695,1 | 297,2 | 619,1* | 127,4 | 2 271,0* | 2,3 | 10 211,0 |
| 2001 | 1 676,0 | 3 719,2 | 371,5 | 230,5 | 508,3 | 685,7 | 298,3 | 656,6* | 140,3 | 2 277,1* | 2,3 | 10 189,7 |

* Ezer fő (*In thousands*). Éves átlagos értékek. (*Annual average figures.*)

A népességszám 1999-ig továbbvezetett korrigálatlan adat A 2000, 2001 demográfiai adatoknál a népszámlálási adatok már figyelembevételre kerültek. A munkaerőpiaci adatok forrása az adott évi MEF adat, a népszámlálási új adatokból következő súlyszám korrekció azonban még nem került végrehajtásra. A különbség a jelölt (+) tételeknél lett elszámolva. (*Till 1999 updated figure based on 1990 population census, 2000 and 2001 demographical information based on 2001 population census, but labour market information coming from the original LFS.*)

Megjegyzés (*Note*): A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat és a nyugdíj mellett foglalkoztatottak számát. A tanulókra vonatkozó 1995–97. évi adatok újrabecsültek. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg. (*'Employed' includes conscripts and working pensioner. Data on students for 1995–97 have been reestimated using projected population weights. 'Other inactive' is a residual category.*)

Forrás (*Source*): Nyugdíjasok (*Pensioners*): 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet (*Child care recipients*): TB. Munkanélküliség (*Unemployment*): 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

3.2. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak (*Labour force participation – Males*)*

| Év | 0-14 éves | | | 15-59 éves | | | | | 60+ éves | | | Összesen |
|------|--------------------------|--|-------------------------------|---------------------------|----------------|------------------------------------|---------------------------|-----------------|---|-------------------------|-----|--------------|
| | <i>Below working age</i> | | | <i>Men at working age</i> | | | | | <i>Men above working age</i> | | | <i>Total</i> |
| | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | Munka nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka nélküli | | |
| | <i>Em- ployed</i> | <i>of which: self- employed and assisting family members</i> | <i>Un- em- ployed</i> | <i>Pensioner</i> | <i>Student</i> | <i>On child care leave</i> | <i>Other inactive</i> | <i>Employed</i> | <i>Pensio- ner and other inactive</i> | <i>Un- employed</i> | | |
| 1980 | 1 208,2 | 2 750,5 | 85,6 | 0,0 | 173,8 | 196,3 | 0,0 | 99,1 | 265,3 | 491,8 | 0,0 | 5 185,0 |
| 1990 | 1 073,1 | 2 524,3 | 168,9 | 37,9 | 188,4 | 284,2 | 1,2 | 80,3 | 123,7 | 665,5 | 0,0 | 4 978,6 |
| 1991 | 1 041,7 | 2 351,6 | 179,8 | 150,3 | 218,7 | 296,5 | 1,5 | 115,0 | 90,4 | 700,7 | 0,0 | 4 966,4 |
| 1992 | 1 014,4 | 2 153,1 | 195,6 | 263,2 | 252,0 | 302,4 | 1,7 | 174,8 | 65,1 | 722,1 | 3,2 | 4 952,0 |
| 1993 | 989,1 | 2 029,1 | 207,8 | 311,5 | 263,2 | 346,9 | 2,0 | 203,3 | 47,9 | 735,7 | 4,5 | 4 933,2 |
| 1994 | 966,5 | 2 013,4 | 222,5 | 270,0 | 277,6 | 357,1 | 3,7 | 239,6 | 41,6 | 740,0 | 3,8 | 4 913,3 |
| 1995 | 947,9 | 2 012,5 | 243,0 | 259,3 | 282,2 | 367,4 | 4,9 | 237,8 | 37,1 | 742,6 | 2,1 | 4 893,8 |
| 1996 | 931,0 | 2 007,4 | 266,4 | 242,4 | 291,9 | 372,8 | 3,3 | 248,3 | 28,9 | 746,3 | 1,3 | 4 873,6 |
| 1997 | 914,8 | 2 018,0 | 268,5 | 212,2 | 306,0 | 377,6 | 1,5 | 251,6 | 25,5 | 743,5 | 1,9 | 4 852,6 |
| 1998 | 900,3 | 2 015,5 | 256,7 | 186,5 | 345,4 | 350,4 | 1,0 | 264,2 | 26,2 | 737,3 | 2,8 | 4 829,6 |
| 1999 | 886,8 | 2 068,4 | 283,3 | 170,3 | 312,7 | 338,8 | 4,2 | 261,5 | 34,7 | 727,2 | 0,4 | 4 805,0 |
| 2000 | 874,7 | 2 084,2 | 263,7 | 158,8 | 310,8 | 352,5 | 4,1 | 273,1* | 38,2 | 760,4* | 0,7 | 4 792,0 |
| 2001 | 857,9 | 2 091,4 | 260,9 | 141,9 | 311,6 | 342,7 | 1,0 | 293,9* | 39,2 | 769,5* | 0,7 | 4 845,2 |

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1.*)

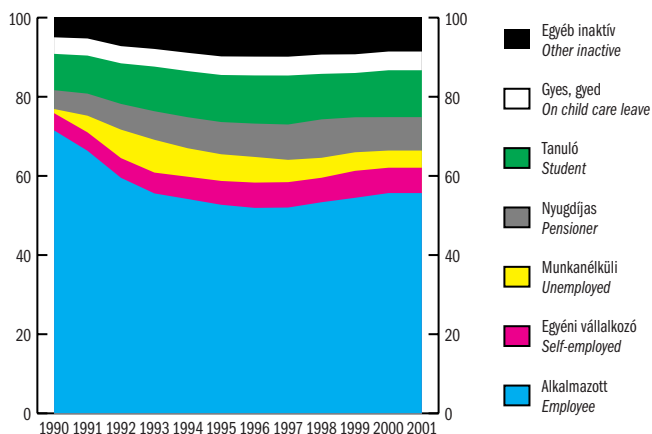
3.3. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők (Labour force participation – Females)*

| Év | 0-14 éves | | | 15-54 éves | | | | | 55+ éves | | | Összesen |
|------|--------------------------|--|-------|-------------------------------|------------------|----------------|------------------------------------|---------------------------|--------------------------------|---|-------------------------|--------------|
| | <i>Below working age</i> | | | <i>Women at working age</i> | | | | | <i>Women above working age</i> | | | <i>Total</i> |
| | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | | Munka nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka nélküli | |
| | <i>Em- ployed</i> | <i>of which: self- employed and assisting family members</i> | | <i>Un- em- ployed</i> | <i>Pensioner</i> | <i>Student</i> | <i>On child care leave</i> | <i>Other inactive</i> | <i>Employed</i> | <i>Pensio- ner and other inactive</i> | <i>Un- employed</i> | |
| 1980 | 1 139,4 | 2 137,4 | 85,0 | 0,0 | 127,0 | 173,8 | 259,0 | 240,6 | 305,0 | 1 140,3 | 0,0 | 5 522,5 |
| 1990 | 1 024,1 | 2 010,0 | 91,3 | 24,5 | 95,8 | 264,7 | 248,5 | 217,3 | 222,0 | 1 279,4 | 0,0 | 5 386,3 |
| 1991 | 995,1 | 1 918,9 | 100,2 | 103,1 | 116,9 | 281,8 | 258,3 | 201,9 | 159,1 | 1 344,5 | 0,0 | 5 379,6 |
| 1992 | 969,5 | 1 745,3 | 105,4 | 171,7 | 140,8 | 317,6 | 260,4 | 261,1 | 119,2 | 1 379,6 | 6,6 | 5 371,8 |
| 1993 | 945,3 | 1 660,4 | 111,5 | 191,1 | 174,3 | 337,0 | 268,5 | 276,8 | 89,6 | 1 405,5 | 11,8 | 5 360,3 |
| 1994 | 923,7 | 1 619,7 | 119,5 | 167,4 | 198,9 | 351,1 | 277,2 | 301,1 | 76,8 | 1 423,8 | 8,1 | 5 347,8 |
| 1995 | 905,3 | 1 558,8 | 123,2 | 150,7 | 213,0 | 356,0 | 280,4 | 358,3 | 70,4 | 1 438,0 | 4,3 | 5 335,2 |
| 1996 | 888,3 | 1 538,7 | 122,5 | 151,6 | 220,7 | 367,2 | 285,9 | 351,1 | 73,2 | 1 438,3 | 4,8 | 5 319,8 |
| 1997 | 872,1 | 1 531,5 | 121,1 | 130,3 | 236,9 | 374,4 | 287,5 | 348,3 | 71,4 | 1 445,3 | 4,4 | 5 302,1 |
| 1998 | 857,9 | 1 593,0 | 118,3 | 119,0 | 243,4 | 346,6 | 294,5 | 301,5 | 63,1 | 1 460,3 | 4,7 | 5 284,0 |
| 1999 | 844,3 | 1 632,6 | 128,2 | 113,0 | 222,0 | 336,8 | 291,1 | 288,3 | 75,8 | 1 458,0 | 1,0 | 5 262,9 |
| 2000 | 835,3 | 1 637,5 | 120,6 | 101,4 | 195,6 | 342,6 | 293,1 | 346,0* | 89,2 | 1 510,6* | 1,6 | 5 251,0 |
| 2001 | 818,1 | 1 627,8 | 110,6 | 88,6 | 196,7 | 343,0 | 297,3 | 362,7* | 101,1 | 1 507,6* | 1,6 | 5 344,5 |

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (See the notes to Table 3.1.)

3.4. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel, százalék (*Labour force participation, per cent*)*

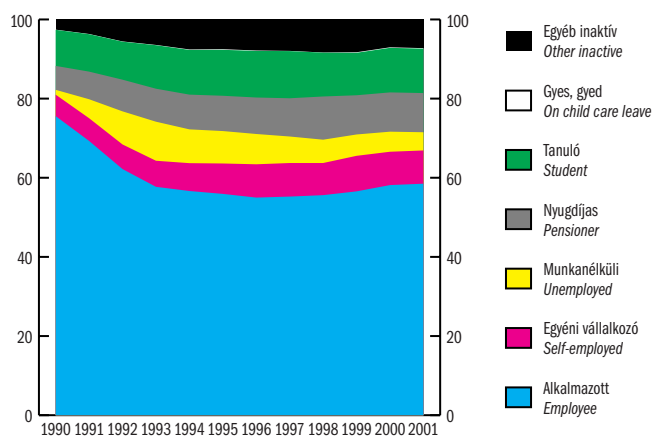
| | 0–14 éves <i>Below working age</i> | 15–59 éves férfi, 15–54 éves nő <i>Population at working age</i> | | | | | | | 55+ nő, 60+ férfi <i>Population above working age</i> | | | Összesen <i>Total</i> |
|----------------|---------------------------------------|---|--|-------------------------------|------------------|----------------|------------------------------------|---------------------------|--|---|-------------------------|--------------------------|
| Év Year | | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | Munka-nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott és egyéb inaktív | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka-nélküli | |
| | | <i>Em- ployed</i> | <i>of which: self- employed and assisting family members</i> | <i>Un- em- ployed</i> | <i>Pensioner</i> | <i>Student</i> | <i>On child care leave</i> | <i>Other inactive</i> | <i>Employed</i> | <i>Pensio- ner and other inactive</i> | <i>Un- employed</i> | |
| 1980 | 21,9 | 45,6 | 1,6 | 0,0 | 2,8 | 3,5 | 2,4 | 3,2 | 5,3 | 15,2 | 0,0 | 100,0 |
| 1990 | 20,2 | 43,7 | 2,5 | 0,6 | 2,7 | 5,3 | 2,4 | 2,9 | 3,3 | 18,8 | 0,0 | 100,0 |
| 1991 | 19,7 | 41,3 | 2,7 | 2,4 | 3,2 | 5,6 | 2,5 | 3,1 | 2,4 | 19,8 | 0,0 | 100,0 |
| 1992 | 19,2 | 37,8 | 2,9 | 4,2 | 3,8 | 6,0 | 2,5 | 4,2 | 1,8 | 20,4 | 0,1 | 100,0 |
| 1993 | 18,8 | 35,8 | 3,1 | 4,9 | 4,3 | 6,6 | 2,6 | 4,7 | 1,3 | 20,8 | 0,2 | 100,0 |
| 1994 | 18,4 | 35,4 | 3,3 | 4,3 | 4,6 | 6,9 | 2,7 | 5,3 | 1,2 | 21,1 | 0,1 | 100,0 |
| 1995 | 18,1 | 34,9 | 3,6 | 4,0 | 4,8 | 7,1 | 2,8 | 5,8 | 1,1 | 21,3 | 0,1 | 100,0 |
| 1996 | 17,8 | 34,8 | 3,8 | 3,9 | 5,0 | 7,3 | 2,8 | 5,9 | 1,0 | 21,4 | 0,1 | 100,0 |
| 1997 | 17,6 | 35,0 | 3,8 | 3,4 | 5,3 | 7,4 | 2,8 | 5,9 | 1,0 | 21,6 | 0,1 | 100,0 |
| 1998 | 17,4 | 35,7 | 3,7 | 3,0 | 5,8 | 6,9 | 2,9 | 5,6 | 0,9 | 21,7 | 0,1 | 100,0 |
| 1999 | 17,2 | 36,8 | 4,1 | 2,8 | 5,3 | 6,7 | 2,8 | 5,6 | 1,1 | 21,7 | 0,0 | 100,0 |
| 2000 | 16,7 | 36,4 | 3,8 | 2,5 | 5,0 | 6,8 | 2,9 | 6,1 | 1,2 | 22,2 | 0,0 | 100,0 |
| 2001 | 16,4 | 36,5 | 3,6 | 2,3 | 5,0 | 6,7 | 2,9 | 6,4 | 1,4 | 22,3 | 0,0 | 100,0 |

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (*See the notes to Table 3.1.*)3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (*Labour force participation of population at working age, per cent*)

3.5. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak, százalék (Labour force participation – Males, per cent)*

| | 0–14 éves <i>Below working age</i> | 15–59 éves <i>Men at working age</i> | | | | | | | 60+ éves <i>Men above working age</i> | | | Összesen <i>Total</i> |
|----------------|---------------------------------------|---|---------------------|------------------|----------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|--|--------------------|-----|--------------------------|
| Év Year | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | Munka-nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka-nélküli | | |
| | <i>Em-ployed</i> | <i>of which: self-employed and assisting family members</i> | <i>Un-em-ployed</i> | <i>Pensioner</i> | <i>Student</i> | <i>On child care leave</i> | <i>Other inactive</i> | <i>Employed</i> | <i>Pensioner and other inactive</i> | <i>Un-employed</i> | | |
| 1980 | 23,3 | 53,0 | 1,7 | 0,0 | 3,4 | 3,8 | 0,0 | 1,9 | 5,1 | 9,5 | 0,0 | 100,0 |
| 1990 | 21,6 | 50,7 | 3,4 | 0,8 | 3,8 | 5,7 | 0,0 | 1,6 | 2,5 | 13,4 | 0,0 | 100,0 |
| 1991 | 21,0 | 47,4 | 3,6 | 3,0 | 4,4 | 6,0 | 0,0 | 2,3 | 1,8 | 14,1 | 0,0 | 100,0 |
| 1992 | 20,5 | 43,5 | 3,9 | 5,3 | 5,1 | 6,1 | 0,0 | 3,5 | 1,3 | 14,6 | 0,1 | 100,0 |
| 1993 | 20,0 | 41,1 | 4,2 | 6,3 | 5,3 | 7,0 | 0,0 | 4,1 | 1,0 | 14,9 | 0,1 | 100,0 |
| 1994 | 19,7 | 41,0 | 4,5 | 5,5 | 5,6 | 7,3 | 0,1 | 4,9 | 0,8 | 15,1 | 0,1 | 100,0 |
| 1995 | 19,4 | 41,1 | 5,0 | 5,3 | 5,8 | 7,5 | 0,1 | 4,9 | 0,8 | 15,2 | 0,0 | 100,0 |
| 1996 | 19,1 | 41,2 | 5,5 | 5,0 | 6,0 | 7,6 | 0,1 | 5,1 | 0,6 | 15,3 | 0,0 | 100,0 |
| 1997 | 18,9 | 41,6 | 5,5 | 4,4 | 6,3 | 7,8 | 0,0 | 5,2 | 0,5 | 15,3 | 0,0 | 100,0 |
| 1998 | 18,6 | 41,7 | 5,3 | 3,9 | 7,2 | 7,3 | 0,0 | 5,5 | 0,5 | 15,3 | 0,1 | 100,0 |
| 1999 | 18,5 | 43,0 | 5,9 | 3,5 | 6,5 | 7,1 | 0,1 | 5,4 | 0,7 | 15,2 | 0,0 | 100,0 |
| 2000 | 18,0 | 42,9 | 5,4 | 3,3 | 6,4 | 7,3 | 0,1 | 5,6 | 0,8 | 15,7 | 0,0 | 100,0 |
| 2001 | 17,7 | 43,2 | 5,4 | 2,9 | 6,4 | 7,1 | 0,0 | 6,1 | 0,8 | 15,9 | 0,0 | 100,0 |

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (See the notes to Table 3.1.)

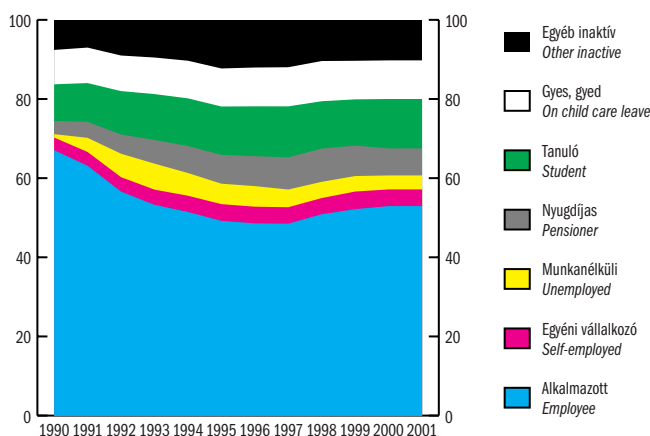


3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (Labour force participation – Men aged 15–59, per cent)

3.6. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők, százalék (Labour force participation – Females, per cent)*

| Év Year | 0–14 éves Below working age | 15–54 éves Women at working age | | | | | | | 55+ éves Women above working age | | | Összesen Total |
|------------|--------------------------------|---|----------------------|-----------|---------|---------------------------|-------------------|-----------------|---|-----------------|-----|-------------------|
| | Összes foglalkoztatott | ebből: egyéni vállalkozó és segítő családtag | Munka-nélküli | Nyugdíjas | Tanuló | Gyes, gyed (gyet) | Egyéb inaktív | Foglalkoztatott | Nyugdíjas és egyéb inaktív | Munka-nélküli | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | Em- ployed | of which: self- employed and assisting family members | Un- em- ployed | Pensioner | Student | On child care leave | Other inactive | Employed | Pensio- ner and other inactive | Un- employed | | |
| 1980 | 20,6 | 38,7 | 1,5 | 0,0 | 2,3 | 3,1 | 4,7 | 4,4 | 5,5 | 20,6 | 0,0 | 100,0 |
| 1990 | 19,0 | 37,3 | 1,7 | 0,5 | 1,8 | 4,9 | 4,6 | 4,0 | 4,1 | 23,8 | 0,0 | 100,0 |
| 1991 | 18,5 | 35,7 | 1,9 | 1,9 | 2,2 | 5,2 | 4,8 | 3,8 | 3,0 | 25,0 | 0,0 | 100,0 |
| 1992 | 18,0 | 32,5 | 2,0 | 3,2 | 2,6 | 5,9 | 4,8 | 4,9 | 2,2 | 25,7 | 0,1 | 100,0 |
| 1993 | 17,6 | 31,0 | 2,1 | 3,6 | 3,3 | 6,3 | 5,0 | 5,2 | 1,7 | 26,2 | 0,2 | 100,0 |
| 1994 | 17,3 | 30,3 | 2,2 | 3,1 | 3,7 | 6,6 | 5,2 | 5,6 | 1,4 | 26,6 | 0,2 | 100,0 |
| 1995 | 17,0 | 29,2 | 2,3 | 2,8 | 4,0 | 6,7 | 5,3 | 6,7 | 1,3 | 27,0 | 0,1 | 100,0 |
| 1996 | 16,7 | 28,9 | 2,3 | 2,8 | 4,1 | 6,9 | 5,4 | 6,6 | 1,4 | 27,0 | 0,1 | 100,0 |
| 1997 | 16,4 | 28,9 | 2,3 | 2,5 | 4,5 | 7,1 | 5,4 | 6,6 | 1,3 | 27,3 | 0,1 | 100,0 |
| 1998 | 16,2 | 30,1 | 2,2 | 2,3 | 4,6 | 6,6 | 5,6 | 5,7 | 1,2 | 27,6 | 0,1 | 100,0 |
| 1999 | 16,0 | 31,1 | 2,4 | 2,1 | 4,2 | 6,4 | 5,3 | 5,7 | 1,4 | 27,8 | 0,0 | 100,0 |
| 2000 | 15,6 | 30,6 | 2,3 | 1,9 | 3,7 | 6,4 | 5,5 | 6,5 | 1,7 | 28,2 | 0,0 | 100,0 |
| 2001 | 15,3 | 30,5 | 2,1 | 1,7 | 3,7 | 6,4 | 5,6 | 6,8 | 1,9 | 28,2 | 0,0 | 100,0 |

* Lásd a 3.1. táblázat jegyzeteit! (See the notes to Table 3.1.)



3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (Labour force participation– Women aged 15–54, per cent)

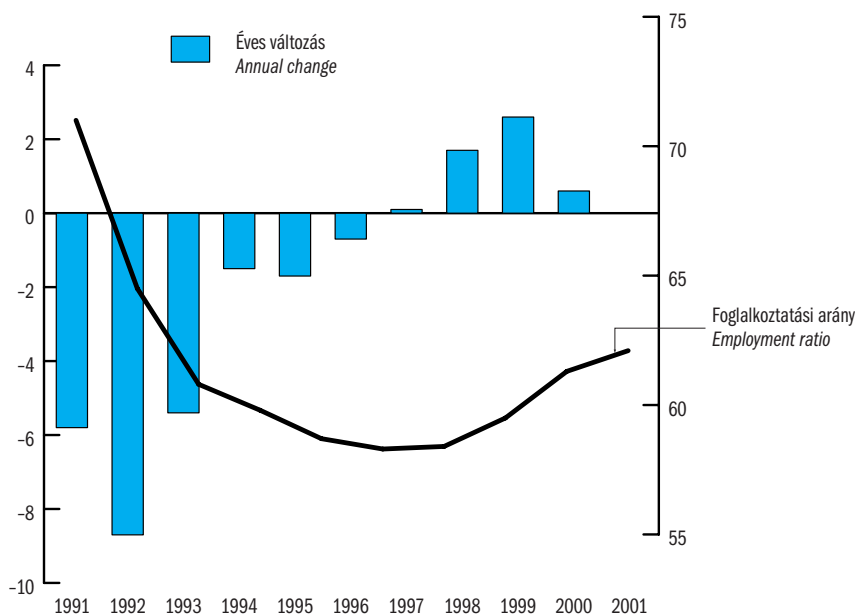
4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak*
(*Employed of working age*)

| Év Year | Ezer fő 1000 prs | 1992=100 1992=100 | Éves változás Annual change | Foglalkoztatási arány ¹ Empl. ratio ¹ |
|------------|---------------------|----------------------|--------------------------------|--|
| 1980 | 4 887,9 | 125,4 | ... | 79,4 |
| 1990 | 4 534,3 | 116,3 | ... | 75,9 |
| 1991 | 4 270,5 | 109,5 | -5,8 | 71,0 |
| 1992 | 3 898,4 | 100,0 | -8,7 | 64,5 |
| 1993 | 3 689,5 | 94,6 | -5,4 | 60,8 |
| 1994 | 3 633,1 | 93,2 | -1,5 | 59,8 |
| 1995 | 3 571,3 | 91,6 | -1,7 | 58,7 |
| 1996 | 3 546,1 | 91,0 | -0,7 | 58,3 |
| 1997 | 3 549,5 | 91,1 | 0,1 | 58,4 |
| 1998 | 3 608,5 | 92,6 | 1,7 | 59,5 |
| 1999 | 3 701,0 | 94,9 | 2,6 | 61,3 |
| 2000 | 3 721,7 | 95,5 | 0,6 | 62,1 |
| 2001 | 3 719,2 | 95,4 | 0,0 | ... |

¹ A munkavállalási korúak százalékában. (*Per cent of the working age population.*)

* 15–54 éves nők/15–59 éves férfiak az összehasonlítás érdekében az aktuális nyugdíjhatárok nincsenek figyelembe véve. (*Female aged 15–44, men aged 15–59, no correction on the basis of the increasing working age.*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF



4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (*Employed of working age*)

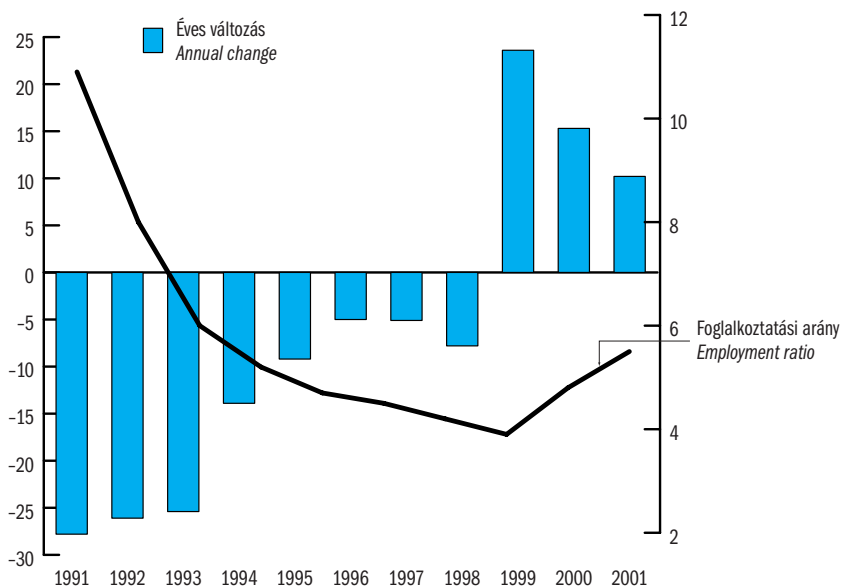
4.2. táblázat: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott*
(Employed above working age)

| Év Year | Ezer fő 1000 prs | 1992=100 1992=100 | Éves változás Annual change | Foglalkoztatási arány ¹ Empl. ratio ¹ |
|------------|---------------------|----------------------|--------------------------------|--|
| 1980 | 570,3 | 309,4 | ... | 25,9 |
| 1990 | 345,7 | 187,6 | ... | 15,1 |
| 1991 | 249,5 | 135,4 | -27,8 | 10,9 |
| 1992 | 184,3 | 100,0 | -26,1 | 8,0 |
| 1993 | 137,5 | 74,6 | -25,4 | 6,0 |
| 1994 | 118,4 | 64,2 | -13,9 | 5,2 |
| 1995 | 107,5 | 58,3 | -9,2 | 4,7 |
| 1996 | 102,1 | 55,4 | -5,0 | 4,5 |
| 1997 | 96,9 | 52,6 | -5,1 | 4,2 |
| 1998 | 89,3 | 48,5 | -7,8 | 3,9 |
| 1999 | 110,4 | 59,9 | 23,6 | 4,8 |
| 2000 | 127,4 | 69,2 | 15,3 | 5,5 |
| 2001 | 140,3 | 76,1 | 10,2 | .. |

1 A munkavállalási kor feletti népesség százalékában. Munkavállalási korunk tekintve a 15–54 éves nőket és a 15–59 éves férfiakat. (Per cent of the population above working age. Working age defined as females aged 15–54 and men aged 15–59.)

* Lásd 4.1 tábla lábjegyzetét (see note table 4.1.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF.



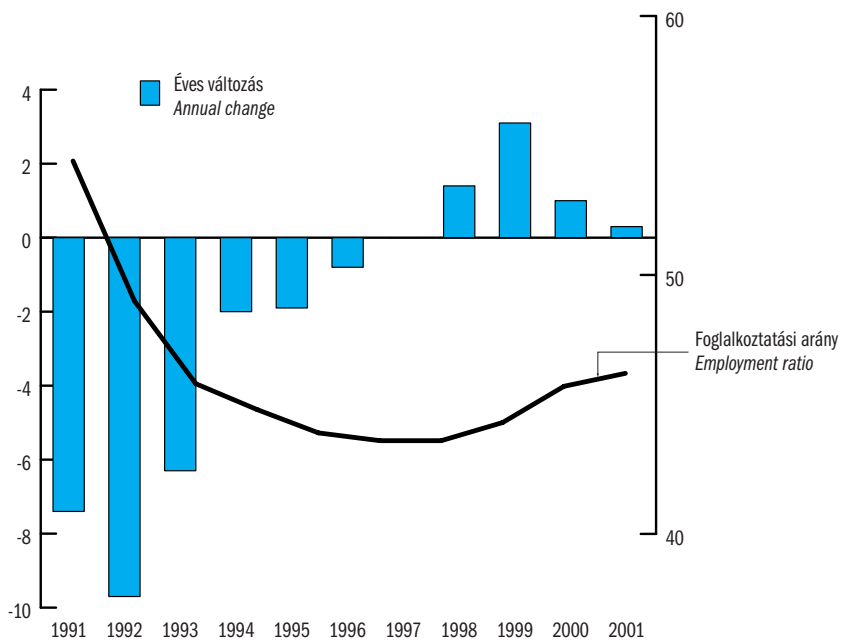
4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott
(Employed above working age)

4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

| Év <i>Year</i> | Ezer fő <i>1000 prs</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | Éves változás <i>Annual change</i> | Foglalkoztatási arány ¹ <i>Empl. ratio¹</i> |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|--|
| 1980 | 5 458,2 | 133,7 | ... | 65,3 |
| 1990 | 4 880,0 | 119,5 | ... | 59,0 |
| 1991 | 4 520,0 | 110,7 | -7,4 | 54,4 |
| 1992 | 4 082,7 | 100,0 | -9,7 | 49,0 |
| 1993 | 3 827,0 | 93,7 | -6,3 | 45,8 |
| 1994 | 3 751,5 | 91,9 | -2,0 | 44,8 |
| 1995 | 3 678,8 | 90,1 | -1,9 | 43,9 |
| 1996 | 3 648,2 | 89,4 | -0,8 | 43,6 |
| 1997 | 3 646,4 | 89,3 | 0,0 | 43,6 |
| 1998 | 3 697,8 | 90,6 | 1,4 | 44,3 |
| 1999 | 3 811,4 | 93,4 | 3,1 | 45,7 |
| 2000 | 3 849,1 | 94,3 | 1,0 | 46,2 |
| 2001 | 3 859,5 | 94,5 | 0,3 | 45,4 |

1 A 15 év feletti népesség százalékában. (*Per cent of the population above 15 year.*)

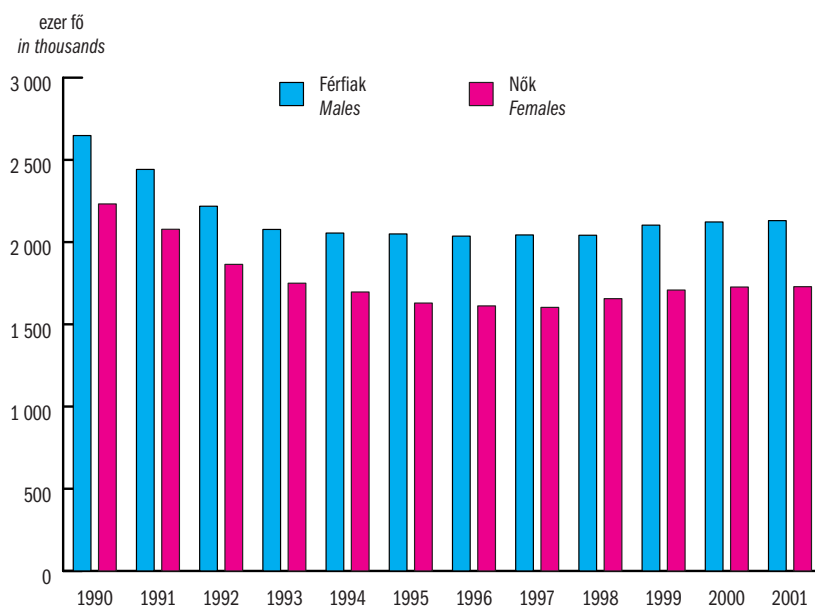
Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF.

4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

| Év <i>Year</i> | Férfiak <i>Males</i> | | Nők <i>Females</i> | | Nők aránya <i>Ratio of females</i> |
|-------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| | ezer fő <i>1000 prs</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | ezer fő <i>1000 prs</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | % <i>per cent</i> |
| 1980 | 3 015,8 | 136,0 | 2 442,4 | 131,0 | 44,7 |
| 1990 | 2 648,0 | 119,4 | 2 232,0 | 119,7 | 45,7 |
| 1991 | 2 442,0 | 110,1 | 2 078,0 | 111,5 | 46,0 |
| 1992 | 2 218,2 | 100,0 | 1 864,5 | 100,0 | 45,7 |
| 1993 | 2 077,0 | 93,6 | 1 750,0 | 93,9 | 45,7 |
| 1994 | 2 055,0 | 92,6 | 1 696,5 | 91,0 | 45,2 |
| 1995 | 2 049,6 | 92,4 | 1 629,2 | 87,4 | 44,3 |
| 1996 | 2 036,3 | 91,8 | 1 611,9 | 86,5 | 44,2 |
| 1997 | 2 043,5 | 92,1 | 1 602,9 | 86,0 | 44,0 |
| 1998 | 2 041,7 | 92,0 | 1 656,1 | 88,8 | 44,8 |
| 1999 | 2 103,1 | 94,8 | 1 708,4 | 91,6 | 44,8 |
| 2000 | 2 122,4 | 95,7 | 1 726,7 | 92,6 | 44,9 |
| 2001 | 2 130,6 | 96,1 | 1 728,9 | 92,7 | 44,8 |

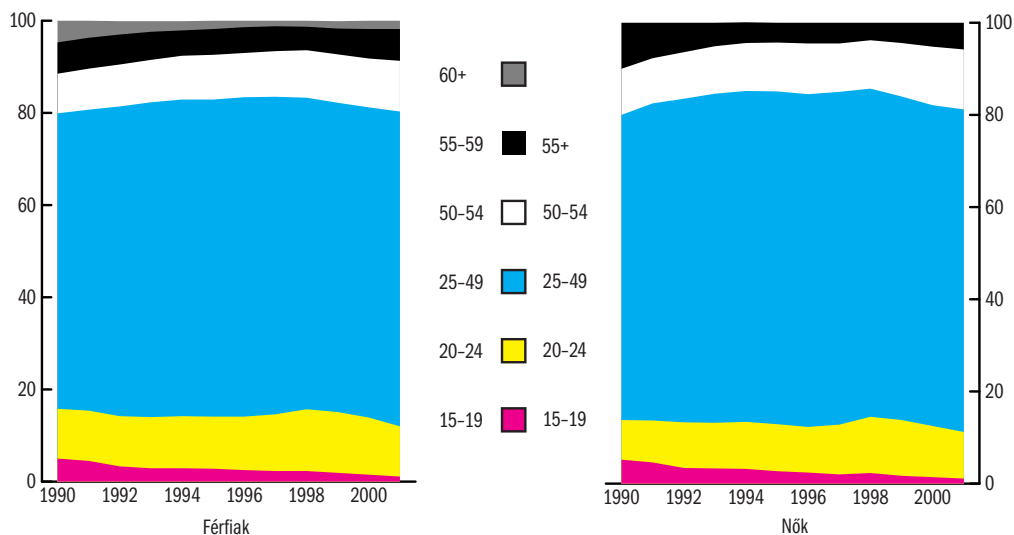
Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– : KSH MEF.

4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Férfiak, százalék
(Composition of the unemployed by age groups – Males, per cent)

| Év Year | 15-19 | 20-24 | 25-49 éves (years old) | 50-54 | 55-59 | 60+ | Összesen Total |
|------------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-----|-------------------|
| 1980 | 5,1 | 12,6 | 55,4 | 10,2 | 8,0 | 8,7 | 100,0 |
| 1990 | 5,0 | 10,8 | 64,1 | 8,6 | 6,8 | 4,7 | 100,0 |
| 1991 | 4,5 | 10,9 | 65,3 | 8,9 | 6,7 | 3,7 | 100,0 |
| 1992 | 3,3 | 10,9 | 67,2 | 9,1 | 6,5 | 2,9 | 100,0 |
| 1993 | 2,9 | 11,1 | 68,3 | 9,2 | 6,1 | 2,3 | 100,0 |
| 1994 | 2,9 | 11,3 | 68,7 | 9,5 | 5,5 | 2,0 | 100,0 |
| 1995 | 2,8 | 11,3 | 68,8 | 9,7 | 5,6 | 1,8 | 100,0 |
| 1996 | 2,5 | 11,6 | 69,3 | 9,6 | 5,6 | 1,4 | 100,0 |
| 1997 | 2,3 | 12,3 | 68,9 | 9,9 | 5,4 | 1,2 | 100,0 |
| 1998 | 2,3 | 13,4 | 67,6 | 10,3 | 5,1 | 1,3 | 100,0 |
| 1999 | 1,9 | 13,2 | 67,1 | 10,5 | 5,6 | 1,6 | 100,0 |
| 2000 | 1,5 | 12,4 | 67,3 | 10,6 | 6,4 | 1,8 | 100,0 |
| 2001 | 1,1 | 10,9 | 68,3 | 11,0 | 6,9 | 1,8 | 100,0 |

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.)
 1992– : KSH MEF.



4.5. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék
(Employed by age, per cent)

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Nők, százalék
(Composition of the unemployed by age groups – Females, per cent)

| Év Year | 15-19 | 20-24 | 25-49 éves (years old) | 50-54 | 55+ | Összesen Total |
|------------|-------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------|
| 1980 | 5,3 | 9,7 | 61,8 | 10,7 | 12,5 | 100,0 |
| 1990 | 5,2 | 8,6 | 66,2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| 1991 | 4,6 | 9,1 | 68,8 | 9,8 | 7,7 | 100,0 |
| 1992 | 3,4 | 9,9 | 70,2 | 10,1 | 6,4 | 100,0 |
| 1993 | 3,3 | 9,9 | 71,4 | 10,3 | 5,1 | 100,0 |
| 1994 | 3,2 | 10,2 | 71,8 | 10,4 | 4,5 | 100,0 |
| 1995 | 2,7 | 10,2 | 72,2 | 10,6 | 4,3 | 100,0 |
| 1996 | 2,4 | 9,9 | 72,2 | 11,0 | 4,5 | 100,0 |
| 1997 | 2,0 | 10,8 | 72,2 | 10,5 | 4,5 | 100,0 |
| 1998 | 2,3 | 12,2 | 71,2 | 10,5 | 3,8 | 100,0 |
| 1999 | 1,7 | 12,1 | 70,2 | 11,6 | 4,4 | 100,0 |
| 2000 | 1,4 | 11,1 | 69,6 | 12,7 | 5,2 | 100,0 |
| 2001 | 1,1 | 10,1 | 70,0 | 13,0 | 5,8 | 100,0 |

Forrás (Source): 1980–1991: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992–: KSH MEF.

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Férfiak, százalék
(Composition of the employed by level of education – Males, per cent)

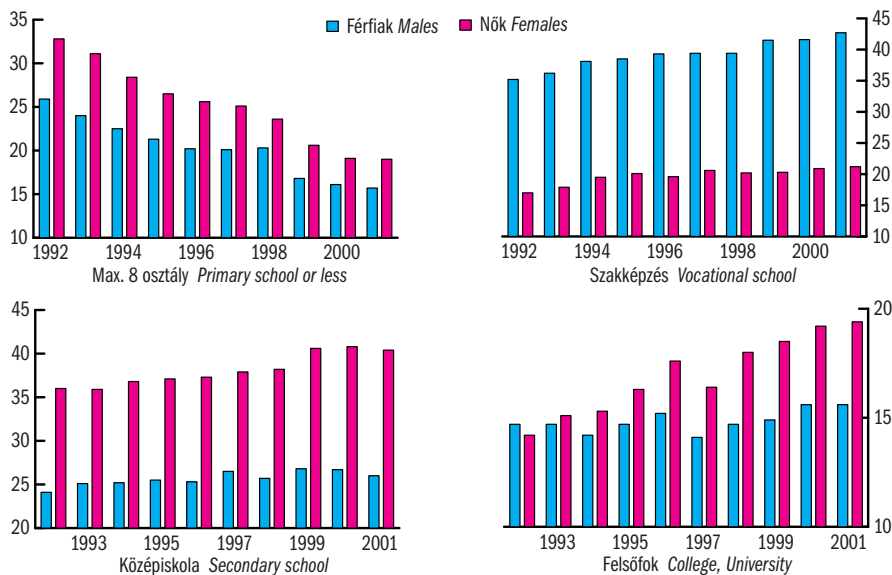
| Év Year | Általános iskola 8 osztály és kevesebb 8 grades of primary school or less | Szaktanulmány- képző, Szakiskola Vocational school | Gimnáziumi és egyéb érettségi Secondary school | Főiskola, egyetem College, University | Összesen Total |
|------------|--|--|--|--|-------------------|
| 1980 | 40,8 | 32,3 | 18,2 | 8,7 | 100,0 |
| 1990 | 37,6 | 30,5 | 20,1 | 11,8 | 100,0 |
| 1992 | 25,9 | 35,2 | 24,1 | 14,7 | 100,0 |
| 1993 | 24,0 | 36,2 | 25,1 | 14,7 | 100,0 |
| 1994 | 22,5 | 38,1 | 25,2 | 14,2 | 100,0 |
| 1995 | 21,3 | 38,5 | 25,5 | 14,7 | 100,0 |
| 1996 | 20,2 | 39,3 | 25,3 | 15,2 | 100,0 |
| 1997 | 20,1 | 39,4 | 26,5 | 14,1 | 100,0 |
| 1998 | 20,3 | 39,4 | 25,7 | 14,7 | 100,0 |
| 1999 | 16,8 | 41,5 | 26,8 | 14,9 | 100,0 |
| 2000 | 16,1 | 41,6 | 26,7 | 15,6 | 100,0 |
| 2001 | 15,7 | 42,7 | 26,0 | 15,6 | 100,0 |

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

**4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása –
Nők, százalék (Composition of the employed by level of education –
Females, per cent)**

| Év | Általános iskola 8 osztály és kevesebb | Szaktanács- képző, Szakiskola | Gimnáziumi és egyéb érettségi | Főiskola, egyetem | Összesen |
|------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|----------|
| Year | 8 grades of primary school or less | Vocational school | Secondary school | College, University | Total |
| 1980 | 53,1 | 12,3 | 27,5 | 7,2 | 100,0 |
| 1990 | 43,4 | 13,4 | 31,4 | 11,8 | 100,0 |
| 1992 | 32,8 | 17,0 | 36,0 | 14,2 | 100,0 |
| 1993 | 31,1 | 17,9 | 35,9 | 15,1 | 100,0 |
| 1994 | 28,4 | 19,5 | 36,8 | 15,3 | 100,0 |
| 1995 | 26,5 | 20,1 | 37,1 | 16,3 | 100,0 |
| 1996 | 25,6 | 19,6 | 37,3 | 17,6 | 100,0 |
| 1997 | 25,1 | 20,6 | 37,9 | 16,4 | 100,0 |
| 1998 | 23,6 | 20,2 | 38,2 | 18,0 | 100,0 |
| 1999 | 20,6 | 20,3 | 40,6 | 18,5 | 100,0 |
| 2000 | 19,1 | 20,9 | 40,8 | 19,2 | 100,0 |
| 2001 | 19,0 | 21,2 | 40,4 | 19,4 | 100,0 |

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.)
1992– : KSH MEF.

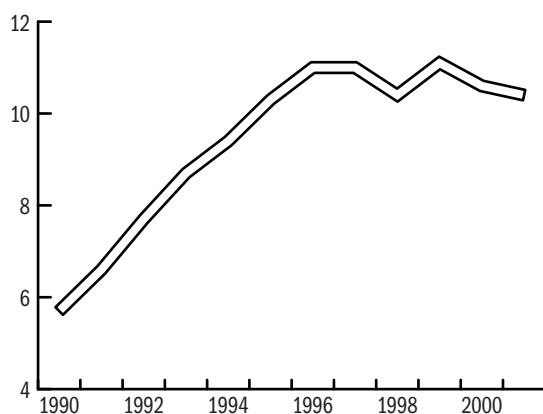


**4.6. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék
(Employed by highest educational attainment and gender, per cent)**

**4.9. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása
foglalkozási viszony szerint, százalék
(Composition of the employed
by type of employment, per cent)**

| Év <i>Year</i> | Alkalmazásban álló <i>Employees</i> | Egyéni vállalkozók és segítő családtagok <i>Self-employed and assisting family members</i> |
|-------------------|---|--|
| 1980 | 96,5 | 3,5 |
| 1990 | 94,3 | 5,7 |
| 1991 | 93,4 | 6,6 |
| 1992 | 92,3 | 7,7 |
| 1993 | 91,3 | 8,7 |
| 1994 | 90,6 | 9,4 |
| 1995 | 89,7 | 10,3 |
| 1996 | 89,0 | 11,0 |
| 1997 | 89,0 | 11,0 |
| 1998 | 89,6 | 10,4 |
| 1999 | 88,9 | 11,1 |
| 2000 | 89,4 | 10,6 |
| 2001 | 89,6 | 10,4 |

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF.



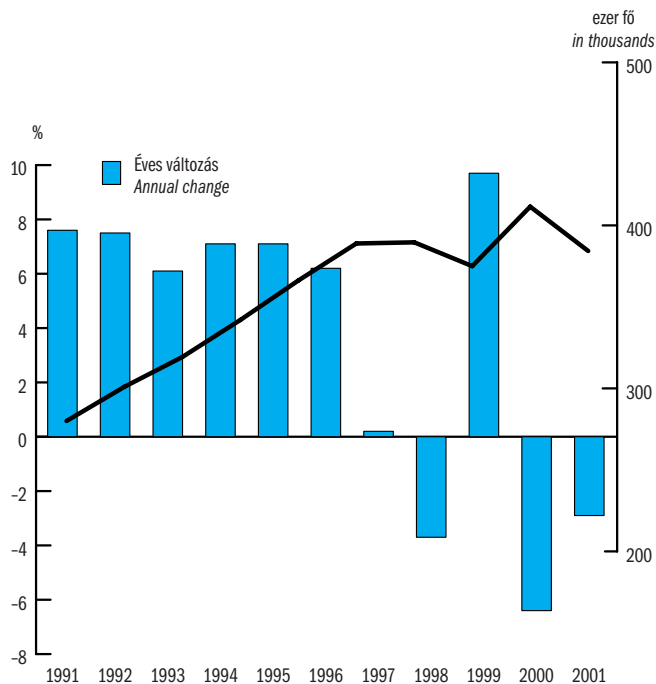
**4.7. ábra: Az egyéni vállalkozók és segítő családtagok aránya, százalék
(Ratio of self-employed and assisting family members, per cent)**

**4.10. táblázat: Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik
(Self-employed and assisting family members)***

| Év <i>Year</i> | Ezer fő <i>In thousands</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | Éves változás <i>Annual changes</i> |
|-------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|
| 1980 | 170,6 | 56,7 | ... |
| 1990 | 260,2 | 86,4 | ... |
| 1991 | 280,0 | 93,0 | 7,6 |
| 1992 | 301,0 | 100,0 | 7,5 |
| 1993 | 319,3 | 106,1 | 6,1 |
| 1994 | 342,0 | 113,6 | 7,1 |
| 1995 | 366,2 | 121,7 | 7,1 |
| 1996 | 388,9 | 129,2 | 6,2 |
| 1997 | 389,6 | 129,4 | 0,2 |
| 1998 | 375,0 | 124,6 | -3,7 |
| 1999 | 411,5 | 136,7 | 9,7 |
| 2000 | 384,3 | 127,7 | -6,4 |
| 2001 | 371,5 | 123,4 | -2,9 |

* 15–54 éves nők, 15–59 éves férfiak (aged 15–54/59).

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.



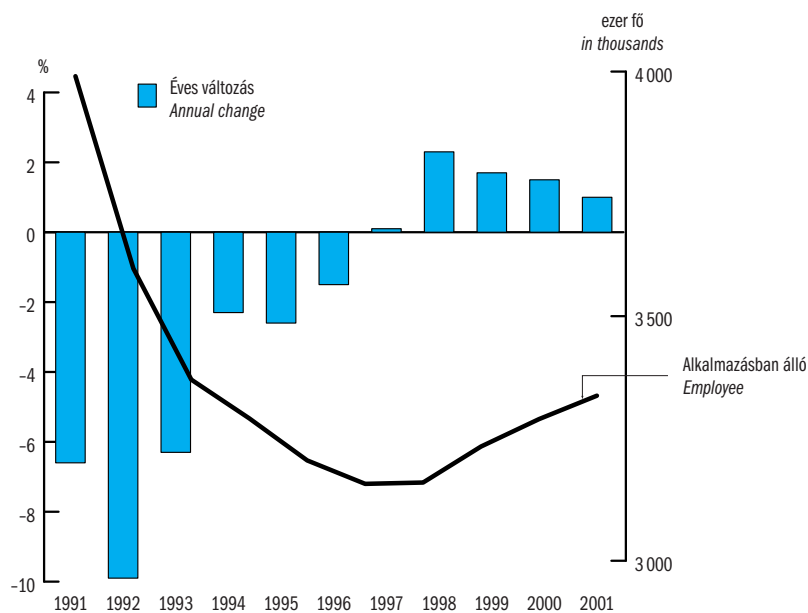
**4.8. ábra: Egyéni vállalkozók és segítő családtagok száma és az éves változás
(Self-employed and assisting family members, number and annual change)**

4.11. táblázat: Alkalmazásban állók (*Employees*)*

| Év <i>Year</i> | Ezer fő <i>In thousands</i> | 1992=100 <i>1992=100</i> | Éves változás <i>Annual changes</i> |
|-------------------|--------------------------------|-----------------------------|--|
| 1980 | 4 717,3 | 131,1 | ... |
| 1990 | 4 274,1 | 118,8 | ... |
| 1991 | 3 990,5 | 110,9 | -6,6 |
| 1992 | 3 597,4 | 100,0 | -9,9 |
| 1993 | 3 370,2 | 93,7 | -6,3 |
| 1994 | 3 291,1 | 91,5 | -2,3 |
| 1995 | 3 205,1 | 89,1 | -2,6 |
| 1996 | 3 157,2 | 87,8 | -1,5 |
| 1997 | 3 159,9 | 87,8 | 0,1 |
| 1998 | 3 233,5 | 89,9 | 2,3 |
| 1999 | 3 289,5 | 91,4 | 1,7 |
| 2000 | 3 337,4 | 92,8 | 1,5 |
| 2001 | 3 347,7 | 93,1 | 1,0 |

* Munkavállalási korú foglalkoztatottak az önálló vállalkozók és segítő családtagjaik nélkül. (*Employees of working age net of self-employed and assisting family members.*)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

4.9. ábra: Alkalmazásban állók (*Employees*)

4.12. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék
(Employees by industry, per cent)*

| | 1980 | 1990 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 18,0 | 15,8 | 10,3 | 8,2 | 7,6 | 6,9 | 7,1 | 6,6 | 6,3 | 5,8 | 5,2 | 4,9 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 2,2 | 1,8 | 1,5 | 1,2 | 1,2 | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,4 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 29,2 | 29,5 | 27,5 | 25,9 | 24,7 | 24,3 | 24,7 | 25,1 | 26,0 | 26,0 | 25,9 | 26,5 |
| Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 2,9 | 3,0 | 2,8 | 3,1 | 3,2 | 2,9 | 2,7 | 3,0 | 2,9 | 2,6 | 2,3 | 2,3 |
| Építőipar (Construction) | 7,0 | 5,9 | 5,1 | 5,3 | 5,0 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 5,7 | 6,0 | 6,4 | 6,5 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade) | 8,7 | 8,9 | 10,5 | 10,8 | 10,9 | 10,7 | 11,5 | 12,0 | 11,4 | 12,3 | 13,0 | 13,1 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 2,3 | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,9 | 2,8 | 3,0 | 3,0 | 3,3 | 3,2 | 3,5 |
| Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport, storage and communication) | 7,4 | 6,7 | 8,2 | 8,9 | 8,4 | 8,6 | 8,6 | 8,4 | 8,3 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 1,1 | 1,4 | 1,8 | 2,1 | 2,1 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,3 | 2,2 | 2,2 | 2,1 |
| Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 3,2 | 2,9 | 3,3 | 3,7 | 3,2 | 3,4 | 3,2 | 3,7 | 4,0 | 4,5 | 5,0 | 5,4 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security) | 4,0 | 5,6 | 7,6 | 8,7 | 9,4 | 9,6 | 9,4 | 9,0 | 8,8 | 8,4 | 8,1 | 7,9 |
| Oktatás (Education) | 6,0 | 7,1 | 8,4 | 10,0 | 9,9 | 10,1 | 9,8 | 9,1 | 9,2 | 9,0 | 9,1 | 8,9 |
| Egészségügyi szociális ellátás (Health and social work) | 5,3 | 5,5 | 6,3 | 7,1 | 7,0 | 6,9 | 6,8 | 7,1 | 7,1 | 6,9 | 6,8 | 6,6 |
| Egyéb (Other) | 2,7 | 3,4 | 4,2 | 4,2 | 4,8 | 4,7 | 4,1 | 4,2 | 4,3 | 4,0 | 3,9 | 3,7 |
| Összesen, % (Total, %) | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* A szövetkezetek és társasvállalkozások tagjaival együtt. (Includes members of cooperatives and partnerships.)

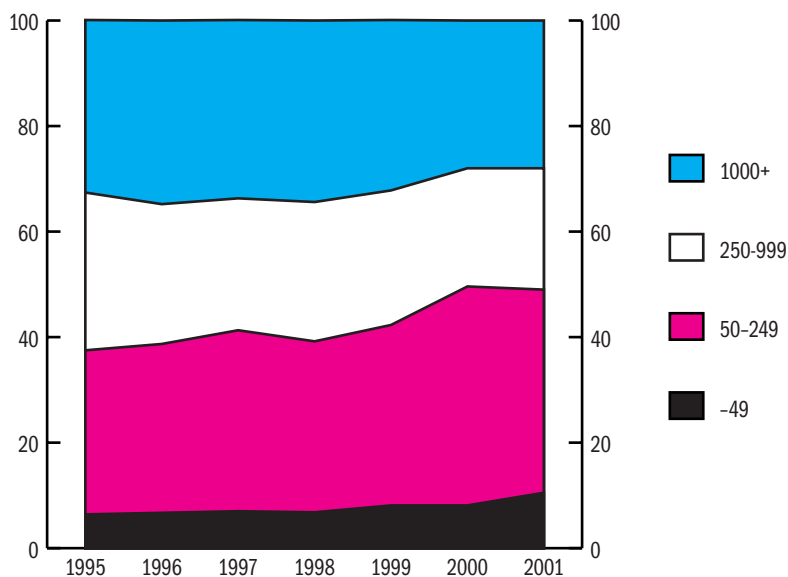
Forrás (Source): 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. (1980–1990: Census based estimates.); 1992–: KSH MEF.

4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*)

| Év (Year) | -19 | 20-49 | 50-249 | 250-999 | 1000+ |
|-----------|--|-------|--------|---------|-------|
| | alkalmazottak száma (<i>number of employees</i>) | | | | |
| 1995 | 0,1 | 6,3 | 31,1 | 29,9 | 32,7 |
| 1996 | 0,5 | 6,2 | 32,0 | 26,5 | 34,8 |
| 1997 | 0,5 | 6,5 | 34,3 | 25,0 | 33,8 |
| 1998 | 0,5 | 6,3 | 32,4 | 26,4 | 34,4 |
| 1999 | 0,6 | 7,5 | 34,2 | 25,5 | 32,3 |
| 2000 | 0,7 | 7,4 | 41,5 | 22,4 | 28,0 |
| 2001 | 0,9 | 9,6 | 38,5 | 23,0 | 28,0 |

Jegyzet (*Note*): 1995–1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000–2001: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások. (*1995–1999: firms employing 10 or more workers; 2000–2001 firms employing 5 more workers.*)

Forrás (*Source*): FH BT.



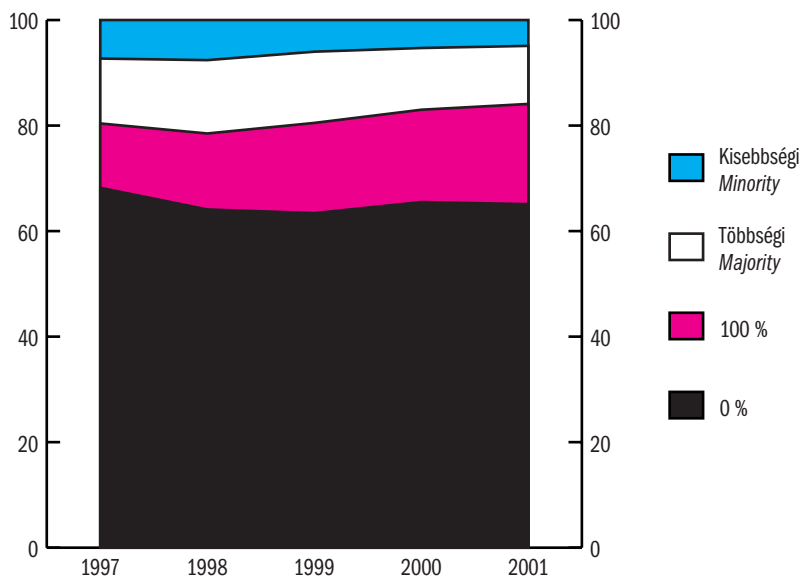
4.10. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*)

4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent*)

| Külföldi tulajdonhányad <i>Foreign Ownership</i> | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|------|------|------|------|------|
| 100% | 12,2 | 14,4 | 17,1 | 17,5 | 19,0 |
| Többségi (<i>Majority</i>) | 12,3 | 13,9 | 13,5 | 11,7 | 11,0 |
| Kisebbségi (<i>Minority</i>) | 7,3 | 7,6 | 6,0 | 5,3 | 4,9 |
| 0% | 68,2 | 64,1 | 63,4 | 65,5 | 65,1 |

Jegyzet (*Note*): 1997–1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000–2001: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások. (*1997–1999: firms employing 10 or more workers; 2000–2001: firms employing 5 or more workers.*)

Forrás (*Source*): FH BT.



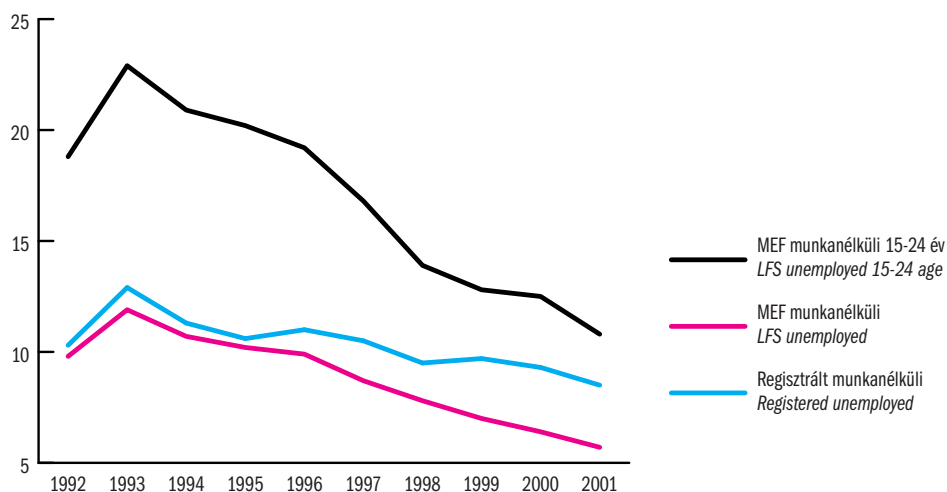
4.11. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent*)

5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása (*Registered and LFS unemployment*)

| Év <i>Year</i> | Regisztrált munkanélküli <i>Registered unemployed</i> | | MEF munkanélküli összesen <i>LFS unemployed total</i> | | MEF munkanélküli 15-24 év között <i>LFS unemployed 15-24 age</i> | |
|-------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|
| | ezer fő <i>in thousands</i> | ráta <i>rate in %</i> | ezer fő <i>in thousands</i> | ráta <i>rate in %</i> | ezer fő <i>in thousands</i> | ráta <i>rate in %</i> |
| 1990 | 477,4 | - | - | - | | |
| 1991 | 227,3 | 4,1 | - | - | | |
| 1992 | 557,0 | 10,3 | 444,2 | 9,8 | 120,0 | 18,8 |
| 1993 | 671,8 | 12,9 | 518,9 | 11,9 | 141,3 | 22,9 |
| 1994 | 568,4 | 11,3 | 451,2 | 10,7 | 124,7 | 20,9 |
| 1995 | 507,7 | 10,6 | 416,5 | 10,2 | 114,3 | 20,2 |
| 1996 | 500,6 | 11,0 | 400,1 | 9,9 | 106,3 | 19,2 |
| 1997 | 470,1 | 10,5 | 348,8 | 8,7 | 95,8 | 16,8 |
| 1998 | 423,1 | 9,5 | 313,0 | 7,8 | 87,6 | 13,9 |
| 1999 | 409,5 | 9,7 | 284,7 | 7,0 | 78,6 | 12,8 |
| 2000 | 390,5 | 9,3 | 262,5 | 6,4 | 70,7 | 12,5 |
| 2001 | 364,1 | 8,5 | 232,9 | 5,7 | 55,7 | 10,8 |

Jegyzet (*Note*): A regisztrált munkanélküli ráta nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség. (*The denominator of the unemployment rate is the economically active population on 1st January of the previous year.*)

Forrás (*Source*): Regisztrált munkanélküliség (*Registered unemployed*): FH REG; MEF-munkanélküliség (*LFS unemployed*): KSH MEF.



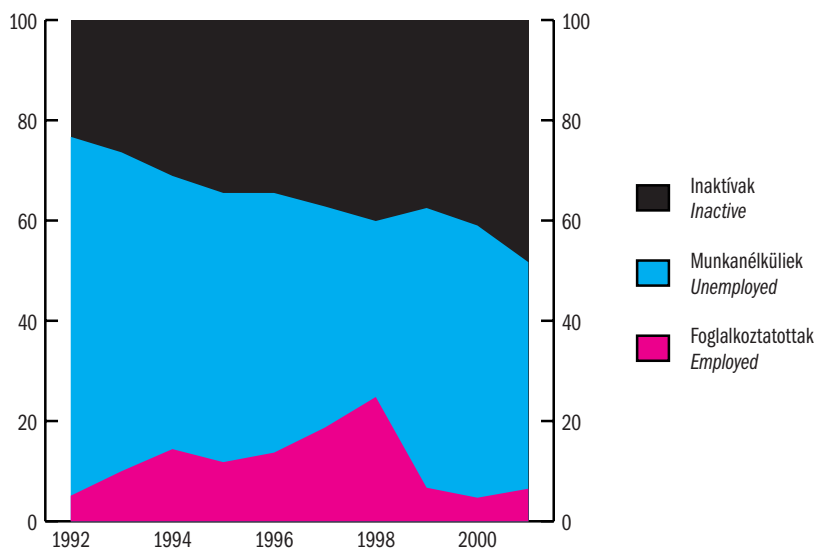
5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták és a 15-24 év közötti munkanélküli-ráta alakulása a MEF szerint (*Registered and LFS, LFS 15-24 age unemployment rates*)

5.2. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint
(Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS)

| Év Year | Foglalkoztatottak Employed | Munkanélküliek Unemployed | Inaktívák Inactive | Összesen Total |
|------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1992 | 5,1 | 71,6 | 23,3 | 100,0 |
| 1993 | 10,0 | 63,6 | 26,4 | 100,0 |
| 1994 | 14,4 | 54,5 | 31,1 | 100,0 |
| 1995 | 11,8 | 53,7 | 34,5 | 100,0 |
| 1996 | 13,7 | 51,8 | 34,5 | 100,0 |
| 1997 | 18,7 | 44,1 | 37,2 | 100,0 |
| 1998 | 24,8 | 35,1 | 40,1 | 100,0 |
| 1999 | 6,7 | 55,8 | 37,5 | 100,0 |
| 2000 | 4,7 | 54,3 | 41,0 | 100,0 |
| 2001 | 6,5 | 45,2 | 48,3 | 100,0 |

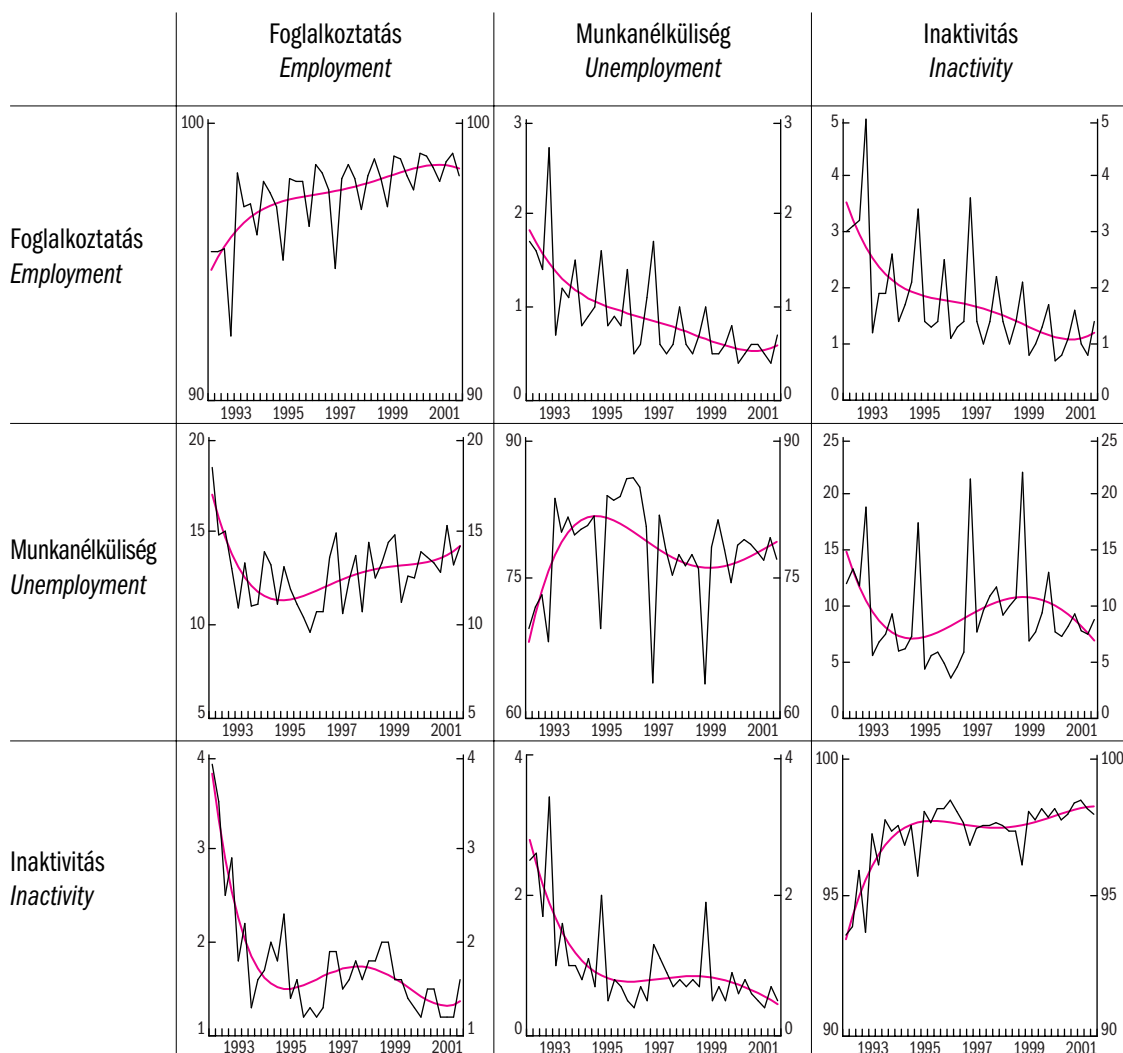
Jegyzet (Note): Az adatok a KSH MEF-ben regisztráltként megfigyelt munkanélküliekre vonatkoznak. A vastag vonal módszertani változást jelez, 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél. (The data refer to the population observed as registered unemployed in the LFS. Since 1999 serious methodology changes: people whose last contact with employment office was more then two months before were excluded.)

Forrás (Source): KSH MEF.



5.2. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint
(Registered unemployed by economic activity)

5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben
(Quarterly flows between labour market states, population between 15–74 years)



A munkaerőpiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt 15–74 éves népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak. *(The data refer to 15–74 aged cohorts observed in the LFS in two consecutive quarters. Red curves: smoothed with fourth degree polynomial.)*

Forrás (Source): KSH MEF.

**5.3. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján,
éves átlagok, ezer fő ill. százalék**
(Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 ¹ |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| Regisztrált munkanélküli (Registered Unemployment) | 557,0 | 671,7 | 568,4 | 507,7 | 500,6 | 470,1 | 423,1 | 409,5 | 390,5 | 364,1 |
| Munkanélküliségi ráta (Unemployment rate) | 10,3 | 12,9 | 11,3 | 10,6 | 11,0 | 10,5 | 9,5 | 9,7 | 9,3 | 8,5 |
| Ebből: (Of which) | | | | | | | | | | |
| – pályakezdő (school-leavers) | 39,6 | 59,7 | 62,1 | 54,5 | 46,2 | 42,4 | 32,5 | 29,9 | 26,0 | 26,8 |
| – nem pályakezdő (non school-leavers) | 517,4 | 612,0 | 506,2 | 453,2 | 454,4 | 427,7 | 390,6 | 379,6 | 364,4 | 337,4 |
| – férfi (male) | 328,0 | 395,3 | 333,0 | 293,8 | 284,1 | 267,1 | 233,4 | 221,4 | 209,7 | 196,4 |
| – nő (female) | 228,9 | 276,4 | 235,3 | 213,8 | 216,5 | 203,0 | 189,7 | 188,1 | 180,8 | 167,7 |
| – 25 éves és fiatalabb (25 years old and younger) | 139,7 | 174,8 | 153,3 | 134,2 | 124,0 | 105,8 | 89,9 | 85,4 | 79,1 | 75,6 |
| – fizikai foglalkozású (manual workers) | 465,1 | 556,0 | 467,6 | 414,3 | 407,4 | 386,3 | 349,0 | 336,8 | 321,2 | 302,0 |
| – szellemi foglalkozású (non manual workers) | 91,9 | 115,8 | 100,7 | 93,4 | 93,2 | 83,8 | 74,1 | 72,7 | 69,3 | 62,1 |
| Megosztás, % (Ratio, %) | | | | | | | | | | |
| – pályakezdő (school-leavers) | 7,1 | 8,9 | 10,9 | 10,7 | 9,2 | 9,0 | 7,7 | 7,3 | 6,7 | 7,3 |
| – férfi (male) | 58,9 | 58,8 | 58,6 | 57,9 | 56,7 | 56,8 | 55,2 | 54,1 | 53,7 | 53,9 |
| – 25 éves és fiatalabb (25 years old and younger) | 25,1 | 26,0 | 27,0 | 26,4 | 24,8 | 22,5 | 21,3 | 20,9 | 20,3 | 20,8 |
| – fizikai foglalkozású (manual workers) | 83,5 | 82,8 | 82,3 | 81,6 | 81,4 | 82,2 | 82,5 | 82,3 | 82,2 | 82,9 |
| Munkanélküli ellátásban részesülő (Unemployment benefit recipients) | 412,9 | 404,8 | 228,9 | 182,8 | 171,7 | 141,7 | 130,7 | 140,7 | 131,7 | 119,2 |
| Jövedelempótló támogatásban részesülő (Unemployment assistance recipients) | 18,4 | 89,3 | 190,3 | 210,0 | 211,3 | 201,3 | 182,2 | 148,6 | 143,5 | 131,2* |
| Belépő munkanélküliek száma (Inflow to the Register) | – | 48,6 | 42,3 | 45,7 | 52,8 | 56,1 | 55,4 | 57,2 | 54,1 | 57,0 |
| Ebből: (Of which) | | | | | | | | | | |
| – pályakezdő (school-leavers) | – | 7,6 | 7,8 | 8,0 | 7,5 | 9,2 | 9,8 | 9,3 | 8,0 | 7,8 |
| Kilépő munkanélküliek száma (Outflow from the Register) | – | 51,2 | 51,7 | 47,6 | 54,3 | 57,3 | 60,4 | 57,2 | 56,8 | 59,4 |
| Ebből: (Of which) | | | | | | | | | | |
| – pályakezdő (school-leavers) | – | 6,6 | 7,9 | 8,5 | 8,9 | 9,0 | 11,0 | 9,4 | 8,2 | 7,7 |

1 I. félév. (First half of the year.)

* 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt (from 2001 together with regular social allowance recipients).

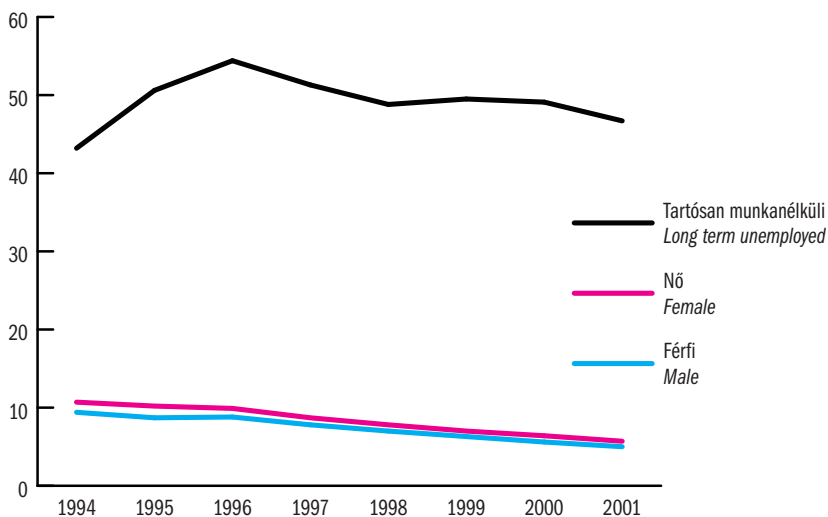
Forrás (Source): FH REG.

**5.4. táblázat: A munkanélküliség ráta alakulása kor és nem szerint,
és a tartósan munkanélküliek aránya , százalék
(Unemployment rate by age and gender and lengths, per cent)**

| Év Year | Munkanélküliségi ráta Unemployment rate | | | Ebből (Of which) | Tartósan munkanél- küliek aránya* |
|------------|--|----------------|--------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| | Férfiak Males | Nők Females | Együtt Together | 15-24 évesek (15-24 ages) | Ratio of long term unemployment |
| 1992 | 10,7 | 8,7 | 9,8 | 17,5 | ... |
| 1993 | 13,2 | 10,4 | 11,9 | 21,3 | ... |
| 1994 | 11,8 | 9,4 | 10,7 | 19,4 | 43,2 |
| 1995 | 11,3 | 8,7 | 10,2 | 18,6 | 50,6 |
| 1996 | 10,7 | 8,8 | 9,9 | 17,9 | 54,4 |
| 1997 | 9,5 | 7,8 | 8,7 | 15,9 | 51,3 |
| 1998 | 8,5 | 7,0 | 7,8 | 13,4 | 48,8 |
| 1999 | 7,5 | 6,3 | 7,0 | 12,4 | 49,5 |
| 2000 | 7,0 | 5,6 | 6,4 | 12,1 | 49,1 |
| 2001 | 6,3 | 5,0 | 5,7 | 10,8 | 46,7 |

* 100 % = az összes munkanélküli (*unemployed total*) tartós munkanélküli aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munkanélkül.

Forrás (Source): KSH MEF.

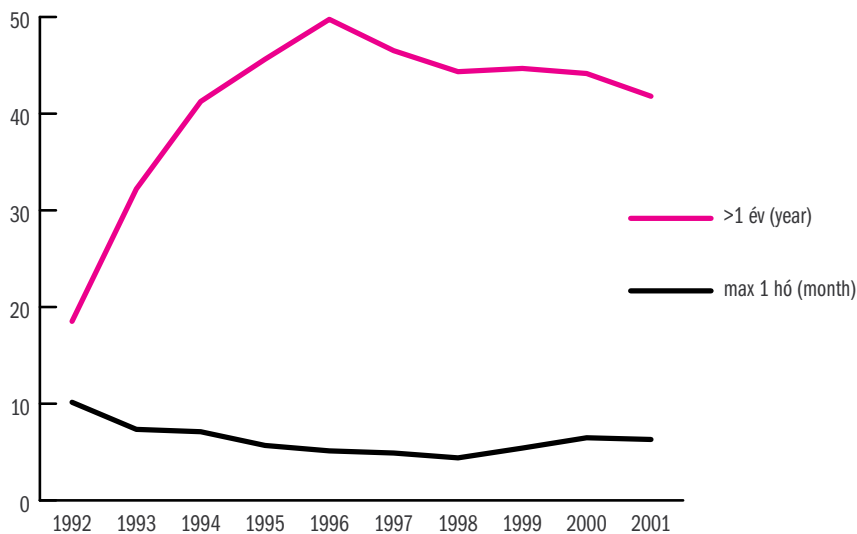


**5.4. ábra: A munkanélküliség alakulása nem és tartósság szerint
(Unemployment rate by gender and length)**

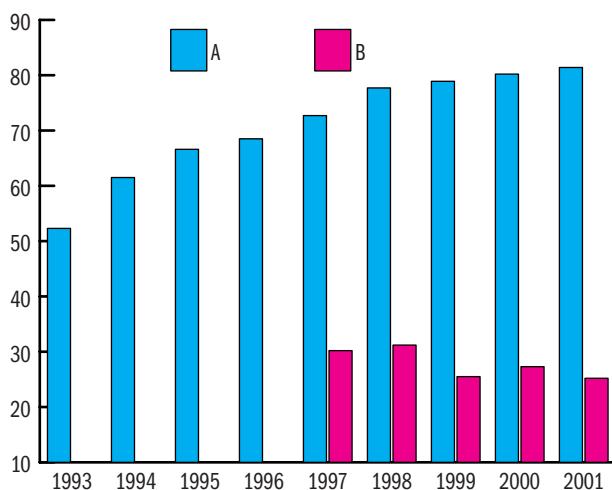
5.5. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)

| Év Year | A munkakeresés időtartama Length of job search | | | | | | | | Összesen Total |
|------------|---|-----------|------------|-------------|--------|--------------|---------------|----------|-------------------|
| | 1-4[<1] | 5-14[1-3] | 15-26[4-6] | 27-51[7-11] | 52[12] | 53-78[13-18] | 79-104[19-24] | 105->24] | |
| | hét [hónap] (weeks [month]) | | | | | | | | |
| 1992 | 43,9 | 90,9 | 96,4 | 110,7 | 10,6 | 41,7 | 38,4 | - | 432,6 |
| 1993 | 36,2 | 74,8 | 87,9 | 120,5 | 14,7 | 75,1 | 83,7 | - | 492,9 |
| 1994 | 30,5 | 56,5 | 65,0 | 91,9 | 8,4 | 63,0 | 73,8 | 40,4 | 429,5 |
| 1995 | 23,0 | 51,0 | 56,5 | 69,4 | 20,2 | 57,2 | 34,3 | 93,2 | 404,8 |
| 1996 | 19,9 | 46,4 | 49,3 | 61,5 | 18,2 | 56,1 | 37,1 | 100,2 | 388,7 |
| 1997 | 16,1 | 43,7 | 45,9 | 54,4 | 15,7 | 44,5 | 31,1 | 77,3 | 328,7 |
| 1998 | 12,9 | 44,2 | 44,5 | 45,7 | 16,0 | 39,0 | 27,6 | 63,5 | 293,4 |
| 1999 | 15,4 | 44,1 | 38,8 | 46,0 | 13,2 | 38,1 | 26,8 | 62,3 | 284,7 |
| 2000 | 16,7 | 38,5 | 35,1 | 42,8 | 12,7 | 36,9 | 23,6 | 55,4 | 261,3 |
| 2001 | 14,7 | 36,9 | 33,1 | 38,3 | 11,3 | 31,4 | 20,9 | 44,1 | 230,7 |

Forrás (Source): KSH MEF; a 30 napon belül új állásban kezdők nélkül. (Without those unemployed who will get a new job within 30 days.)



5.5. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)



5.6. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján
(Long-term registered unemployment)¹

A: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akiknél az első nyilvántartásba lépés óta eltelt idő meghaladja az egy évet. Az első nyilvántartásbavétel dátuma korrigálva az utolsó kérelem-beadás dátumával. (*Time since first registration exceeds 1 year; per cent of total registered unemployment.*)

B: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akik egy évet meghaladóan folyamatosan, megszakítás nélkül szerepelnek a munkanélküli nyilvántartásban. (*Time since last registration exceeds 1 year; per cent of total registered unemployment.*)

1 Minden évben a június havi adatok. (*Data for the month of June in each year.*)

5.6. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(First-time entrants and re-entrants to unemployment register, in thousands)

| | | Február | | Április | | Június | Augusztus | | Október | December | | Havi | | |
|------|---|----------|---------|---------|-------|--------|------------|----------|----------|----------|------|---------|------|------|
| | | Január | Március | | Május | Július | Szeptember | November | | | | átlag | | |
| | | February | | April | | June | August | Oktober | December | | | Monthly | | |
| | | January | March | | May | July | September | November | | | | average | | |
| 1995 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 20,0 | 18,5 | 15,6 | 15,8 | 13,8 | 17,9 | 27,9 | 16,9 | 16,4 | 15,5 | 12,9 | 12,4 | 17,0 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 36,3 | 24,6 | 18,8 | 20,8 | 18,0 | 23,3 | 35,3 | 24,8 | 35,2 | 27,3 | 40,3 | 40,0 | 28,7 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 56,3 | 43,0 | 34,4 | 36,6 | 31,8 | 41,2 | 63,2 | 41,7 | 51,6 | 42,8 | 53,2 | 52,4 | 45,7 |
| 1996 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 18,6 | 20,3 | 18,3 | 17,0 | 16,2 | 21,8 | 34,7 | 18,5 | 21,6 | 14,6 | 16,2 | 12,7 | 19,2 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 38,9 | 30,9 | 25,2 | 22,9 | 31,5 | 34,0 | 37,5 | 31,2 | 38,3 | 37,8 | 38,0 | 37,4 | 33,6 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 57,4 | 51,1 | 43,4 | 40,0 | 47,7 | 55,7 | 72,1 | 49,7 | 59,9 | 52,4 | 54,2 | 50,2 | 52,8 |
| 1997 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 18,1 | 20,7 | 15,3 | 13,6 | 13,7 | 20,6 | 27,2 | 17,6 | 18,3 | 13,6 | 14,5 | 10,5 | 17,0 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 56,7 | 47,5 | 36,3 | 32,5 | 30,0 | 32,5 | 34,3 | 32,5 | 36,9 | 36,9 | 47,5 | 46,5 | 39,2 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 74,8 | 68,3 | 51,6 | 46,1 | 43,7 | 53,1 | 61,4 | 50,1 | 55,2 | 50,5 | 62,0 | 57,0 | 56,1 |
| 1998 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 13,8 | 14,9 | 11,8 | 10,4 | 10,6 | 12,2 | 21,9 | 15,1 | 15,7 | 12,9 | 12,2 | 9,2 | 13,4 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 58,9 | 46,3 | 39,1 | 35,0 | 35,5 | 32,9 | 36,1 | 34,6 | 38,4 | 44,4 | 50,9 | 52,0 | 42,0 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 72,7 | 61,2 | 50,9 | 45,3 | 46,1 | 45,1 | 58,0 | 49,7 | 54,1 | 57,3 | 63,1 | 61,1 | 55,4 |
| 1999 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 12,7 | 12,5 | 11,1 | 10,2 | 10,3 | 10,6 | 21,0 | 14,7 | 16,9 | 12,3 | 11,6 | 9,8 | 12,8 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 59,7 | 47,2 | 42,4 | 39,8 | 38,7 | 35,9 | 40,2 | 39,8 | 42,5 | 43,3 | 49,6 | 53,9 | 44,4 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 72,4 | 59,6 | 53,5 | 50,0 | 48,9 | 46,5 | 61,2 | 54,5 | 59,4 | 55,7 | 61,1 | 63,7 | 57,2 |
| 2000 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 11,9 | 12,0 | 9,9 | 9,7 | 7,4 | 9,6 | 18,1 | 12,3 | 14,9 | 10,7 | 9,6 | 8,8 | 11,2 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 57,4 | 46,3 | 39,9 | 39,2 | 32,0 | 37,9 | 41,1 | 35,0 | 42,9 | 43,4 | 45,8 | 53,9 | 42,9 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 69,3 | 58,3 | 49,8 | 48,9 | 39,4 | 47,5 | 59,2 | 47,3 | 57,8 | 54,1 | 55,4 | 62,7 | 54,1 |
| 2001 | Első alkalommal belépő (First-Time Entrants) | 11,2 | 12,9 | 9,9 | 9,7 | 8,3 | 10,9 | 15,8 | 11,5 | 15,9 | 10,6 | 9,6 | 8,7 | 11,2 |
| | Már volt regisztrált (Re-Entrants) | 57,5 | 53,7 | 42,0 | 42,9 | 38,5 | 42,3 | 52,7 | 22,9 | 46,6 | 45,8 | 46,1 | 57,7 | 45,8 |
| | Összes belépő (Total Number of Entrants) | 68,7 | 66,6 | 51,9 | 52,6 | 46,8 | 53,2 | 68,5 | 34,4 | 62,5 | 56,4 | 55,7 | 66,4 | 57,0 |

Forrás (Source): FH REG.

5.7. táblázat: 2001. évben első alkalommal regisztrált munkanélküliek számának havi átlaga, a keresett foglalkozás [FEOR első 2 jegye] szerint (Monthly average of newly [first time] registered unemployment persons [inflow] in 2001 by groups of occupations [2 digit FEOR-code])

| FEOR-megnevezés <i>Occupational groups</i> | Havi átlagos beáramlás, fő <i>Average monthly inflow, persons</i> | | |
|--|--|--|---------------------------|
| | Pályakezdők <i>School-leavers</i> | Nem pályakezdők <i>Non school-leavers</i> | Együtt <i>Together</i> |
| – Kitöltetlen (<i>Unfilled</i>) | 33 | 36 | 69 |
| 01 Fegyveres erők, fegyveres testületek felsőfokú képzést igénylő foglalkozásai (<i>Occupations of armed forces requiring higher (third-level) qualification</i>) | 5 | 7 | 12 |
| 02 Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képzést igénylő foglalkozásai (<i>Occupations of armed forces requiring secondary-level qualification</i>) ¹⁵ | 17 | 32 | |
| 03 Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képzést nem igénylő foglalkozásai (<i>Occupations of armed forces not requiring secondary-level qualification</i>) | 1 | 3 | 4 |
| 11 Törvényhozók, országos igazg., érdekképviselői vezetők (<i>Legislators, senior government officials, senior officials of nation-wide special-interest organisations</i>) | 0 | 1 | |
| 12 Területi, helyi önkorm., közig., igazságsz., érdekkép. vez. (<i>Senior officials of regional and local self-government, public administration, jurisdiction and special-interest organisations</i>) | | 4 | 4 |
| 13 Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői (<i>Managers of businesses and budgetary institutions</i>) | 47 | 160 | 207 |
| 14 Gazdasági, költségvetési kisvállalkozások vezetői (<i>General managers of small enterprises and budgetary institutions</i>) | 5 | 17 | 21 |
| 21 Műszaki és természettudományi foglalkozások (<i>Engineering and natural science professionals</i>) | 130 | 88 | 217 |
| 22 Egészségügyi - egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs.foglalk. (<i>Health professionals</i>) | 5 | 12 | 17 |
| 23 Szociális - egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. foglalkoz. (<i>Welfare and labour market service professionals</i>) | 8 | 4 | 12 |
| 24 Szakképzett pedagógusok (<i>Teaching professionals</i>) | 113 | 141 | 254 |
| 25 Gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglalkozások (<i>Business, legal and social science professionals</i>) | 76 | 76 | 153 |
| 26 Kulturális, sport, művészeti, vallási -felsőfokú képz.-fogl. (<i>Cultural, sport, artistic and religious professionals</i>) | 13 | 26 | 39 |
| 29 Egyéb magasan képzett ügyintézők (<i>Professionals n.e.c.</i>) | 1 | 6 | 7 |
| 31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások (<i>Technicians and related associate professionals</i>) | 217 | 172 | 389 |
| 32 Egészségügyi foglalkozások (<i>Health associate professionals</i>) | 30 | 143 | 173 |
| 33 Szociális és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások (<i>Welfare and labour market services occupations</i>) | 10 | 14 | 24 |
| 34 Pedagógus foglalkozások (<i>Teaching associate professionals</i>) | 18 | 20 | 38 |
| 35 Igazságszolgáltatási, élet- és vagyónvédelmi foglalkozások (<i>Legal, life and property protection services associate professionals</i>) | 6 | 7 | 13 |
| 36 Gazdasági, pénzintézeti ügyintézők (<i>Business and financial intermediation clerks</i>) | 125 | 266 | 391 |



| FEOR-megnevezés <i>Occupational groups</i> | Havi átlagos beáramlás, fő <i>Average monthly inflow, persons</i> | | |
|--|--|--|---------------------------|
| | Pályakezdők <i>School-leavers</i> | Nem pályakezdők <i>Non school-leavers</i> | Együtt <i>Together</i> |
| 37 Kulturális, sport, művészeti és vallási foglalkozások (<i>Cultural, sport, artistic and religious associate professionals</i>) | 9 | 22 | 30 |
| 39 Egyéb ügyintézők (<i>Clerks n.e.c.</i>) | 5 | 29 | 34 |
| 41 Irodai jellegű foglalkozások (<i>Office clerks</i>) | 577 | 549 | 1126 |
| 42 Ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások (<i>Management [consumer services] clerks</i>) | 69 | 104 | 172 |
| 51 Kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozások (<i>Wholesale and retail trade, hotels and restaurants workers</i>) | 353 | 904 | 1257 |
| 52 Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások (<i>Transport, postal and communications workers</i>) | 4 | 51 | 55 |
| 53 Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások (<i>Non-material service workers</i>) | 70 | 184 | 254 |
| 61 Mezőgazdasági foglalkozások (<i>Skilled agricultural workers</i>) | 501 | 107 | 158 |
| 62 Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled forestry and game farming workers</i>) | 6 | 15 | 20 |
| 63 Halászati foglalkozások (<i>Skilled fishery workers</i>) | 1 | 1 | 2 |
| 64 Növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi foglalk. | | | |
| (<i>Plant protection, plant health protection and soil conservation workers</i>) | 0 | 1 | 2 |
| 71 Bányászati foglalkozások (<i>Extraction workers</i>) | 3 | 18 | 21 |
| 72 Élelmiszeripari foglalkozások (<i>Food processing and related trades workers</i>) | 29 | 126 | 154 |
| 73 Könnyűipari foglalkozások (<i>Light industry workers</i>) | 146 | 441 | 588 |
| 74 Vas- és fémipari foglalkozások (<i>Steel and metal trades workers</i>) | 206 | 547 | 753 |
| 75 Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalk., laboránsok (<i>Handicraft, miscellaneous industry and warehouse workers, laboratory assistants</i>) | 12 | 113 | 124 |
| 76 Építőipari foglalkozások (<i>Construction workers</i>) | 114 | 313 | 427 |
| 81 Feldolgozóipari gépek kezelői (<i>Manufacturing machine operators</i>) | 25 | 325 | 350 |
| 82 Egyéb helyhez kötött gépek kezelői (<i>Other stationary-plant operators</i>) | 13 | 60 | 73 |
| 83 Mobil gépek kezelői (<i>Mobile-plant operators</i>) | 22 | 312 | 334 |
| 91 Egyszerű szolgálat. jellegű fogl. [mezőgazdasági fogl. nélkül] (<i>Elementary services occupations [without agriculture]</i>) | 905 | 1 552 | 2 457 |
| 92 Egyszerű mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Agricultural and forestry labourers</i>) | 8 | 19 | 27 |
| Összesen (<i>Total</i>): | 3 484 | 7 010 | 10 494 |

A 10 főnél nagyobb FEOR-ok alapján. (*Based upon two-digits FEOR-code, by more than 10 persons.*)

Forrás (*Source*): FH-REG.

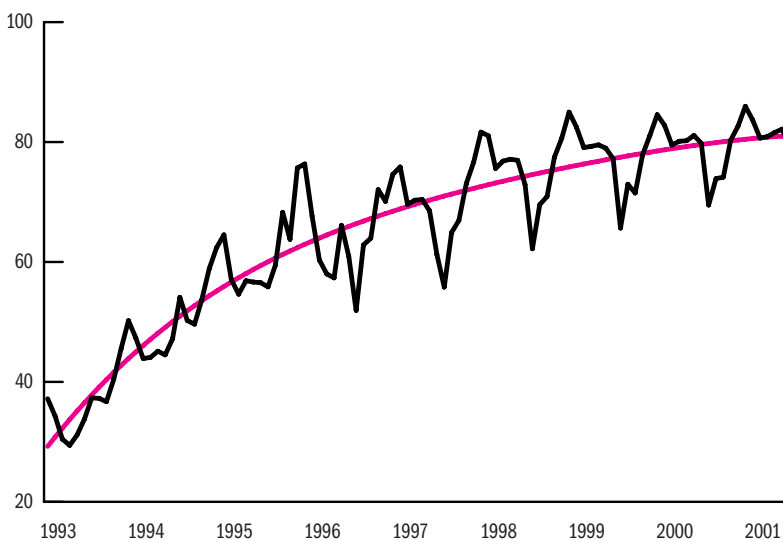
5.8. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok
(Benefit receipt and participation in active labour market programs)

| Év | Munka- nélküli járadék | Jövedelem- pótló támogatás | Pályakezdők munkanélküli segélye | Nem részesül támogatásban | Közhasznú munka | Átképzés | Bértámo- gatás | Egyéb program | Összesen |
|------------------------|------------------------------|----------------------------------|--|---------------------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------------|----------|
| Year | Unem- ployment benefit | Unem- ployment assistance | UA for school- leavers | Do not receive provision | Public work | Retraining | Wage subsidy | Other programmes | Total |
| 1990 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 42,5 | - | - | 18,6 | ... | ... | ... | ... | 61,0 |
| Százalék (per cent) | 69,6 | | | 30,4 | | | | | 100,0 |
| 1991 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 236,0 | - | 9,0 | 72,7 | ... | ... | ... | ... | 317,7 |
| Százalék (per cent) | 74,3 | | 2,8 | 22,9 | | | | | 100,0 |
| 1992 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 431,2 | 27,2 | 18,4 | 150,3 | 18,2 | 27,4 | 7,7 | 20,6 | 701,0 |
| Százalék (per cent) | 61,5 | 3,9 | 2,6 | 21,4 | 2,6 | 3,9 | 1,1 | 2,9 | 100,0 |
| 1993 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 312,4 | 123,2 | 23,8 | 195,6 | 26,0 | 30,1 | 14,8 | 45,2 | 771,1 |
| Százalék (per cent) | 40,5 | 16,0 | 3,1 | 25,4 | 3,4 | 3,9 | 1,9 | 5,9 | 100,0 |
| 1994 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 160,3 | 202,4 | 24,5 | 142,4 | 28,7 | 31,2 | 23,9 | 61,7 | 675,1 |
| Százalék (per cent) | 23,7 | 30,0 | 3,6 | 21,1 | 4,3 | 4,6 | 3,5 | 9,1 | 100,0 |
| 1995 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 150,8 | 192,9 | 26,3 | 109,1 | 21,7 | 20,4 | 10,9 | 64,7 | 596,8 |
| Százalék (per cent) | 25,3 | 32,3 | 4,4 | 18,3 | 3,6 | 3,4 | 1,8 | 10,8 | 100,0 |
| 1996 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 145,4 | 218,5 | 2,6 | 127,8 | 38,5 | 20,6 | 16,4 | 74,5 | 644,3 |
| Százalék (per cent) | 22,6 | 33,9 | 0,4 | 19,8 | 6,0 | 3,2 | 2,5 | 11,6 | 100,0 |
| 1997 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 134,1 | 193,5 | 0,1 | 121,8 | 38,9 | 25,1 | 29,7 | 95,7 | 638,9 |
| Százalék (per cent) | 21,0 | 30,3 | 0,0 | 19,1 | 6,1 | 3,9 | 4,6 | 15,0 | 100,0 |
| 1998 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 123,9 | 158,6 | 0,1 | 109,4 | 37,4 | 24,5 | 30,9 | 86,7 | 571,5 |
| Százalék (per cent) | 21,7 | 27,7 | 0,0 | 19,1 | 6,5 | 4,3 | 5,4 | 15,2 | 100,0 |
| 1999 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 135,5 | 146,7 | 0,0 | 107,1 | 35,7 | 28,0 | 31,1 | 60,6 | 544,7 |
| Százalék (per cent) | 24,9 | 26,9 | 0,0 | 19,7 | 6,6 | 5,1 | 5,7 | 11,1 | 100,0 |
| 2000 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 117,0 | 139,7 ¹ | 0,0 | 106,5 | 26,7 | 25,3 | 27,5 | 73,5 | 516,2 |
| Százalék (per cent) | 22,7 | 27,1 | 0,0 | 20,6 | 5,2 | 4,9 | 5,3 | 14,2 | 100,0 |
| 2001 | | | | | | | | | |
| Ezer fő (in thousands) | 111,8 | 113,2 | 0,0 | 105,2 | 29,0 | 30,0 | 25,8 | 37,2 | 452,2 |
| Százalék (per cent) | 24,7 | 25,0 | 0,0 | 23,3 | 6,4 | 6,6 | 5,7 | 8,2 | 100,0 |

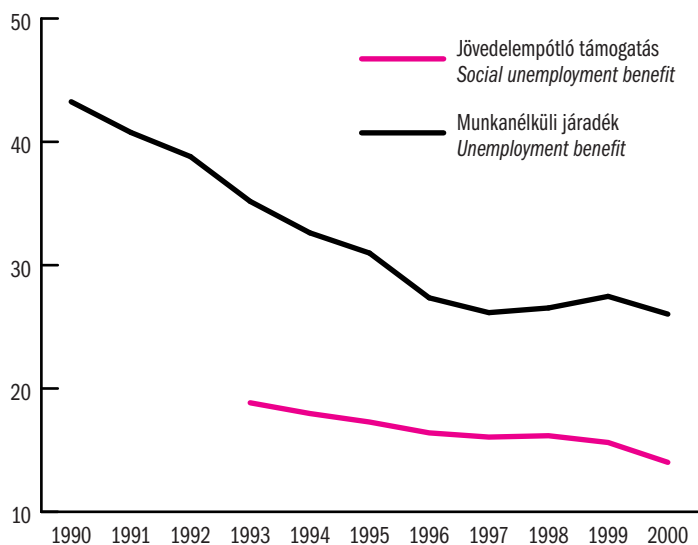
¹ A rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (Together with the number of regular social allowance recipients.)

Jegyzet (Note): Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel. (October. The percentage ratios refer to the combined number of the registered unemployed and program participants.)

Forrás (Source): FH.



**5.7. ábra: Ismétlődő munkanélküliség alakulása a register alapján
[a nem első ízben regisztráltak és az első ízben regisztráltak hányadosa]
(Ratio of re-entrants to first-time entrants in the register)**



**5.8. ábra: Az átlagos munkanélküli segély és a jövedelempótló támogatás az
átlagkeresethez viszonyítva, 1990–2000 (The ratio of average unemployment
benefits and unemployment assistance to gross earnings)**

5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban részesülők és a jövedelempótló támogatásban valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint (*Distribution of registered unemployed, unemployment benefit recipients and unemployment assistance + regular social assistance recipients by educational attainment*)

| | Regisztrált munkanélküli <i>Registered unemployed</i> | | | | Munkanélküli ellátás <i>Unemployment benefit</i> | | | | Jövedelempótló támogatás* <i>Unemployment assistance*</i> | | | |
|--|--|-------|-------|-------|---|-------|-------|-------|--|-------|-------|-------|
| Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i> | 1995 | 1998 | 2001 | 2002 | 1995 | 1998 | 2001 | 2002 | 1995 | 1998 | 2001 | 2002 |
| Max. 8 általános (<i>Max. 8 classes of primary school</i>) | 43,6 | 40,9 | 42,3 | 42,6 | 36,9 | 32,0 | 29,7 | 30,8 | 56,8 | 50,0 | 55,5 | 59,2 |
| Szakmunkásképző, szakiskola (<i>Vocational school</i>) | 34,5 | 36,0 | 34,2 | 33,5 | 36,6 | 39,5 | 40,7 | 40,4 | 30,6 | 34,3 | 30,0 | 29,1 |
| Képesítést adó középiskola (<i>Vocational secondary school</i>) | 11,7 | 12,8 | 13,0 | 13,3 | 14,9 | 16,0 | 16,7 | 16,4 | 6,9 | 8,7 | 7,4 | 6,4 |
| Gimnázium (<i>Grammar school</i>) | 7,9 | 7,8 | 7,7 | 7,6 | 8,3 | 9,0 | 9,0 | 8,5 | 4,5 | 5,7 | 5,1 | 4,5 |
| Főiskola (<i>College diplom, BA</i>) | 1,5 | 1,8 | 2,1 | 2,3 | 2,2 | 2,6 | 2,9 | 2,8 | 0,8 | 1,0 | 0,9 | 0,7 |
| Egyetem (<i>University diplom, MA</i>) | 0,7 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 1,0 | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 |
| Összesen (<i>Total</i>) | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Forrás (*Source*): FH.

Jegyzet (*Note*): Minden évben júniusi zárólétszám adatok (*on the closing date of June in every year*).

* 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt (*recipients of regular social assistance are included since 2001*).

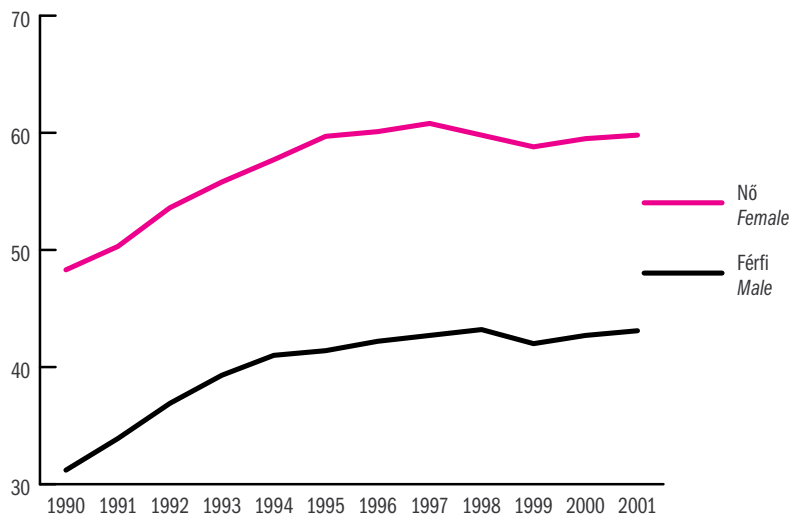
6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint
(Inactive population by gender)*

| Év | Férfi (Male) | | | Nő (Female) | | |
|------|--------------|----------|---------------------------------|--------------|----------|---------------------------------|
| | Ezer fő | 1992=100 | Inaktivitási arány ¹ | Ezer fő | 1992=100 | Inaktivitási arány ¹ |
| Year | In thousands | 1992=100 | Inactivity ratio ¹ | In thousands | 1992=100 | Inactivity ratio ¹ |
| 1980 | 961,0 | 66,1 | 24,2 | 1 940,7 | 82,3 | 44,3 |
| 1990 | 1 219,6 | 83,9 | 31,2 | 2 105,7 | 89,2 | 48,3 |
| 1991 | 1 332,4 | 91,7 | 33,9 | 2 203,4 | 93,4 | 50,3 |
| 1992 | 1 453,0 | 100,0 | 36,9 | 2 359,5 | 100,0 | 53,6 |
| 1993 | 1 551,1 | 106,8 | 39,3 | 2 462,1 | 104,3 | 55,8 |
| 1994 | 1 618,0 | 111,4 | 41,0 | 2 552,1 | 108,2 | 57,7 |
| 1995 | 1 634,9 | 112,5 | 41,4 | 2 645,7 | 112,1 | 59,7 |
| 1996 | 1 662,6 | 114,4 | 42,2 | 2 663,2 | 112,9 | 60,1 |
| 1997 | 1 680,2 | 115,6 | 42,7 | 2 692,4 | 114,1 | 60,8 |
| 1998 | 1 698,3 | 116,9 | 43,2 | 2 646,3 | 112,2 | 59,8 |
| 1999 | 1 644,4 | 113,2 | 42,0 | 2 596,2 | 110,0 | 58,8 |
| 2000 | 1 700,9 | 117,1 | 42,7 | 2 687,9 | 113,9 | 59,5 |
| 2001 | 1 718,7 | 118,3 | 43,1 | 2 707,3 | 114,7 | 59,8 |

* 15 éves és idősebb népesség. (Population above 14 years of age.)

Az adatok a 3.1. tábla alatt szereplő megjegyzés értelmében részben korrigáltak. (See notes at table 3.1)

1 A 15 éves és idősebb népesség százalékában. (Per cent of the population above 14 years of age.)



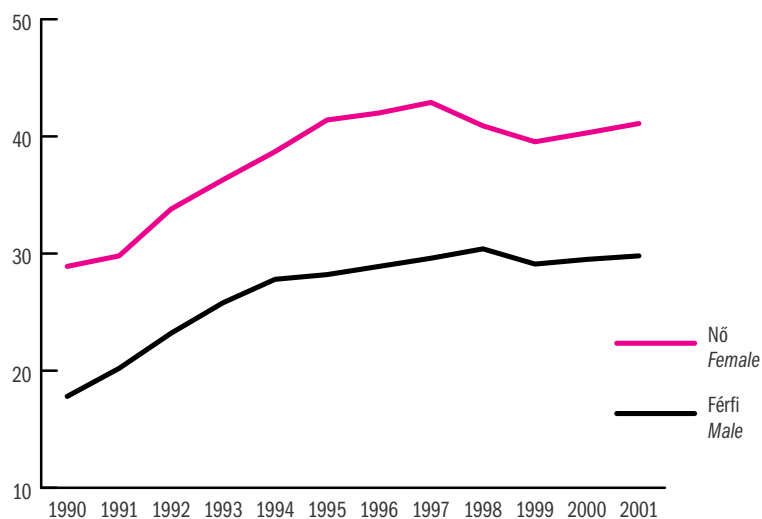
6.1. ábra: Az inaktivitási arány alakulása nemek szerint
(Inactive ratio by gender)

6.2. táblázat: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint
(Inactive population of working age by gender)

| Év | Férfi (Male) | | | Nő (Female) | | |
|------|--------------|----------|---------------------------------|--------------|----------|---------------------------------|
| | Ezer fő | 1992=100 | Inaktivitási arány ¹ | Ezer fő | 1992=100 | Inaktivitási arány ¹ |
| Year | In thousands | 1992=100 | Inactivity ratio ¹ | In thousands | 1992=100 | Inactivity ratio ¹ |
| 1980 | 469,2 | 64,2 | 14,6 | 800,4 | 81,7 | 27,2 |
| 1990 | 554,1 | 75,8 | 17,8 | 826,3 | 84,3 | 28,9 |
| 1991 | 631,7 | 86,4 | 20,2 | 858,9 | 87,7 | 29,8 |
| 1992 | 730,9 | 100,0 | 23,2 | 979,9 | 100,0 | 33,8 |
| 1993 | 815,4 | 111,6 | 25,8 | 1 056,6 | 107,8 | 36,3 |
| 1994 | 878,0 | 120,1 | 27,8 | 1 128,3 | 115,1 | 38,7 |
| 1995 | 892,3 | 122,1 | 28,2 | 1 207,7 | 123,2 | 41,4 |
| 1996 | 916,3 | 125,4 | 28,9 | 1 224,9 | 125,0 | 42,0 |
| 1997 | 936,7 | 128,2 | 29,6 | 1 247,1 | 127,3 | 42,9 |
| 1998 | 961,0 | 131,5 | 30,4 | 1 186,0 | 121,0 | 40,9 |
| 1999 | 917,2 | 125,5 | 29,1 | 1 138,2 | 116,2 | 39,5 |
| 2000 | 940,5 | 128,7 | 29,5 | 1 177,3 | 120,3 | 40,3 |
| 2001 | 949,2 | 129,8 | 29,8 | 1 199,7 | 122,4 | 41,1 |

¹ A munkavállalási korú népesség százalékában. *(Per cent of the working age population.)*

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992– KSH MEF.



6.2. ábra: Munkavállalási korúak inaktivitási aránya nemek szerint
(Inactivity ratio of working age population by gender)

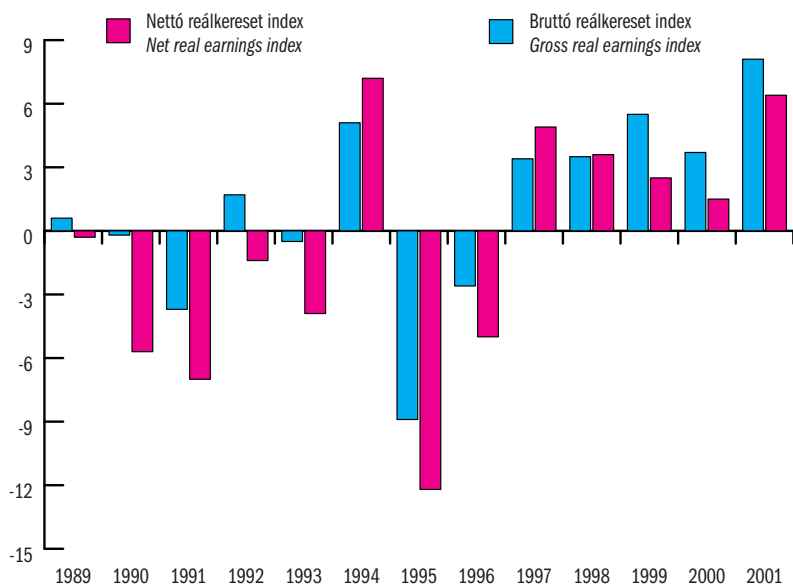
7.1. táblázat: Nominális és reálkereset (Nominal and real earnings)

| Év | Bruttó átlagkereset (Ft) | Nettó átlagkereset (Ft) | Fogyasztói árindex ¹ | Bruttó reálkereset index | Nettó reálkereset index | Nettó reálkereset ² |
|------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Year | Gross earnings (HUF) | Net earnings (HUF) | Consumer price ¹ | Gross real earnings index | Net real earnings index | Net real earnings ² |
| 1989 | 10 571 | 8 165 | 117,2 | 100,6 | 99,7 | 115,6 |
| 1990 | 13 446 | 10 108 | 128,9 | 99,8 | 94,3 | 109,1 |
| 1991 | 17 934 | 12 948 | 135,0 | 96,3 | 93,0 | 101,4 |
| 1992 | 22 294 | 15 628 | 123,0 | 101,7 | 98,6 | 100,0 |
| 1993 | 27 173 | 18 397 | 122,5 | 99,5 | 96,1 | 96,1 |
| 1994 | 33 939 | 23 424 | 118,8 | 105,1 | 107,2 | 103,0 |
| 1995 | 38 900 | 25 891 | 128,2 | 91,1 | 87,8 | 90,5 |
| 1996 | 46 837 | 30 544 | 123,6 | 97,4 | 95,0 | 86,0 |
| 1997 | 57 270 | 38 145 | 118,3 | 103,4 | 104,9 | 90,2 |
| 1998 | 67 764 | 45 162 | 114,3 | 103,5 | 103,6 | 93,4 |
| 1999 | 77 187 | 50 076 | 110,0 | 105,5 | 102,5 | 95,8 |
| 2000 | 87 645 | 55 785 | 109,8 | 103,7 | 101,5 | 97,2 |
| 2001 | 103 558 | 64 915 | 109,2 | 108,1 | 106,4 | 103,4 |

1 Előző időszak (previous year) = 100%.

2 1992 = 100.

Forrás (Source): KSH IMS.

**7.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása
(Change of gross real earnings and net real earnings)**

7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – összes foglalkoztatott
(Gross average earnings by industry – total)*

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás (Agriculture) | 19 230 | 24 641 | 29 873 | 35 073 | 42 216 | 48 762 | 53 521 | 59 246 | 72 116 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 36 611 | 43 245 | 50 765 | 60 102 | 76 952 | 84 977 | 95 762 | 112 914 | 126 796 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 26 317 | 32 500 | 38 797 | 47 178 | 57 597 | 67 169 | 76 335 | 88 136 | 101 119 |
| Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 34 202 | 41 958 | 50 805 | 62 525 | 75 729 | 90 305 | 104 543 | 119 539 | 135 682 |
| Építőipar (Construction) | 24 053 | 30 301 | 32 544 | 38 407 | 46 884 | 54 123 | 56 753 | 64 259 | 79 719 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade) | 27 294 | 32 930 | 36 311 | 45 463 | 53 733 | 62 688 | 66 913 | 77 758 | 90 596 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 23 298 | 28 040 | 29 370 | 35 267 | 41 012 | 46 437 | 50 067 | 56 593 | 68 120 |
| Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport storage and communication) | 28 208 | 35 511 | 41 437 | 51 513 | 63 288 | 76 108 | 88 238 | 98 815 | 114 447 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 52 881 | 62 643 | 71 194 | 88 759 | 114 083 | 142 432 | 165 327 | 189 444 | 215 970 |
| Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 31 434 | 38 275 | 41 716 | 51 733 | 61 146 | 81 125 | 89 399 | 101 019 | 121 821 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security) | 33 550 | 40 048 | 45 861 | 53 523 | 65 329 | 75 671 | 92 821 | 103 428 | 131 724 |
| Oktatás (Education) | 24 495 | 31 912 | 34 866 | 38 996 | 49 460 | 59 822 | 72 869 | 81 204 | 97 647 |
| Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 22 624 | 29 446 | 32 462 | 37 530 | 45 376 | 52 781 | 59 105 | 68 304 | 78 850 |
| Egyéb (Other) | 27 794 | 34 635 | 39 884 | 47 857 | 54 533 | 63 896 | 71 199 | 79 820 | 91 677 |
| Összesen (Total) | 27 173 | 33 939 | 38 900 | 46 837 | 57 270 | 67 764 | 77 187 | 87 645 | 103 553 |

* Ft/hó/fő (HUF/month, per capita).

Jegyzet (Note): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 20 fő és nagyobb (1993–94), 10 fő és nagyobb (1995–98), 5 fő és nagyobb (1999–). Teljes munkaidős alkalmazottak. (The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1993–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999–], respectively.)

Forrás (Source): KHS, IMS.

7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – fizikai dolgozók
(Gross average earnings by industry – manual workers)*

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás (Agriculture) | 16 544 | 20 988 | 25 085 | 29 679 | 35 667 | 41 115 | 45 548 | 50 256 | 61 628 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 31 883 | 37 057 | 43 054 | 50 888 | 64 751 | 72 065 | 80 365 | 93 827 | 105 141 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 21 689 | 26 451 | 31 454 | 38 280 | 46 254 | 53 908 | 60 846 | 69 644 | 79 701 |
| Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 28 350 | 34 482 | 41 551 | 50 979 | 61 586 | 72 890 | 83 874 | 94 811 | 107 785 |
| Építőipar (Construction) | 19 789 | 24 689 | 26 760 | 31 257 | 37 174 | 42 937 | 45 069 | 50 995 | 60 880 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade) | 18 270 | 21 821 | 24 041 | 29 279 | 34 502 | 39 344 | 42 105 | 47 097 | 57 977 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 17 509 | 20 547 | 21 590 | 26 124 | 30 560 | 34 683 | 37 460 | 43 185 | 52 903 |
| Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport storage and communication) | 24 015 | 29 976 | 34 087 | 41 678 | 49 879 | 59 222 | 66 555 | 72 989 | 83 995 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 32 197 | 36 944 | 41 443 | 47 583 | 65 962 | 75 118 | 78 210 | 80 054 | 91 678 |
| Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 19 418 | 23 015 | 25 760 | 31 604 | 36 083 | 43 468 | 46 486 | 52 693 | 63 414 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security) | 24 072 | 28 200 | 31 101 | 35 276 | 41 341 | 47 429 | 59 498 | 62 460 | 78 548 |
| Oktatás (Education) | 15 121 | 18 068 | 19 758 | 23 129 | 28 262 | 33 886 | 40 759 | 45 125 | 53 943 |
| Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 18 135 | 20 776 | 22 649 | 26 566 | 32 264 | 37 308 | 42 211 | 49 029 | 57 046 |
| Egyéb (Other) | 20 250 | 23 951 | 27 427 | 33 237 | 38 670 | 44 675 | 49 170 | 54 369 | 64 618 |
| Összesen (Total) | 20 856 | 25 507 | 29 203 | 35 305 | 42 419 | 49 423 | 55 218 | 61 930 | 72 626 |

* Ft/hó/fő (HUF/month, per capita).

Jegyzet (Note): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 20 fő és nagyobb (1993–94), 10 fő és nagyobb (1995–98), 5 fő és nagyobb (1999–). Teljes munkaidős alkalmazottak. (The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1993–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999–], respectively.)

Forrás (Source): KHS, IMS.

7.4. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – szellemi dolgozók
(Gross average earnings by industry – non-manual workers)*

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás (Agriculture) | 28 751 | 37 213 | 46 536 | 54 398 | 66 041 | 77 811 | 83 534 | 92 018 | 108 454 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 59 776 | 72 363 | 86 851 | 101 708 | 130 340 | 138 398 | 158 687 | 186 241 | 210 590 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 42 115 | 53 464 | 64 638 | 79 225 | 99 868 | 118 989 | 135 325 | 158 394 | 183 055 |
| Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 49 451 | 61 254 | 73 525 | 89 634 | 107 484 | 128 646 | 147 268 | 168 042 | 187 650 |
| Építőipar (Construction) | 40 883 | 51 837 | 54 733 | 64 371 | 80 924 | 92 179 | 97 216 | 109 064 | 138 896 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade) | 41 017 | 46 808 | 54 043 | 67 030 | 81 262 | 97 009 | 102 890 | 123 195 | 139 124 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 34 679 | 42 503 | 46 812 | 54 839 | 66 337 | 76 985 | 88 168 | 97 173 | 112 104 |
| Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport storage and communication) | 36 158 | 45 380 | 54 068 | 67 556 | 84 329 | 101 707 | 120 085 | 136 670 | 158 007 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 54 108 | 64 137 | 72 644 | 90 338 | 115 222 | 143 947 | 167 244 | 192 129 | 218 801 |
| Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 42 777 | 53 550 | 57 607 | 72 247 | 88 999 | 118 360 | 127 674 | 142 280 | 170 435 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security) | 39 662 | 47 769 | 55 321 | 66 081 | 82 634 | 98 028 | 117 573 | 129 679 | 165 102 |
| Oktatás (Education) | 28 000 | 36 792 | 40 092 | 44 196 | 54 448 | 64 813 | 79 344 | 87 983 | 105 549 |
| Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 27 169 | 34 238 | 37 488 | 43 046 | 51 704 | 60 113 | 66 801 | 76 896 | 88 339 |
| Egyéb (Other) | 37 360 | 46 722 | 53 381 | 62 830 | 71 432 | 83 599 | 94 482 | 108 976 | 123 172 |
| Összesen (Total) | 36 832 | 45 336 | 52 250 | 62 309 | 77 202 | 92 711 | 106 962 | 121 779 | 143 753 |

* Ft/hó/fő (HUF/month, per capita).

Jegyzet (Note): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 20 fő és nagyobb (1993–94), 10 fő és nagyobb (1995–98), 5 fő és nagyobb (1999–). Teljes munkaidős alkalmazottak. (The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1993–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999–], respectively.)

Forrás (Source): KHS, IMS.

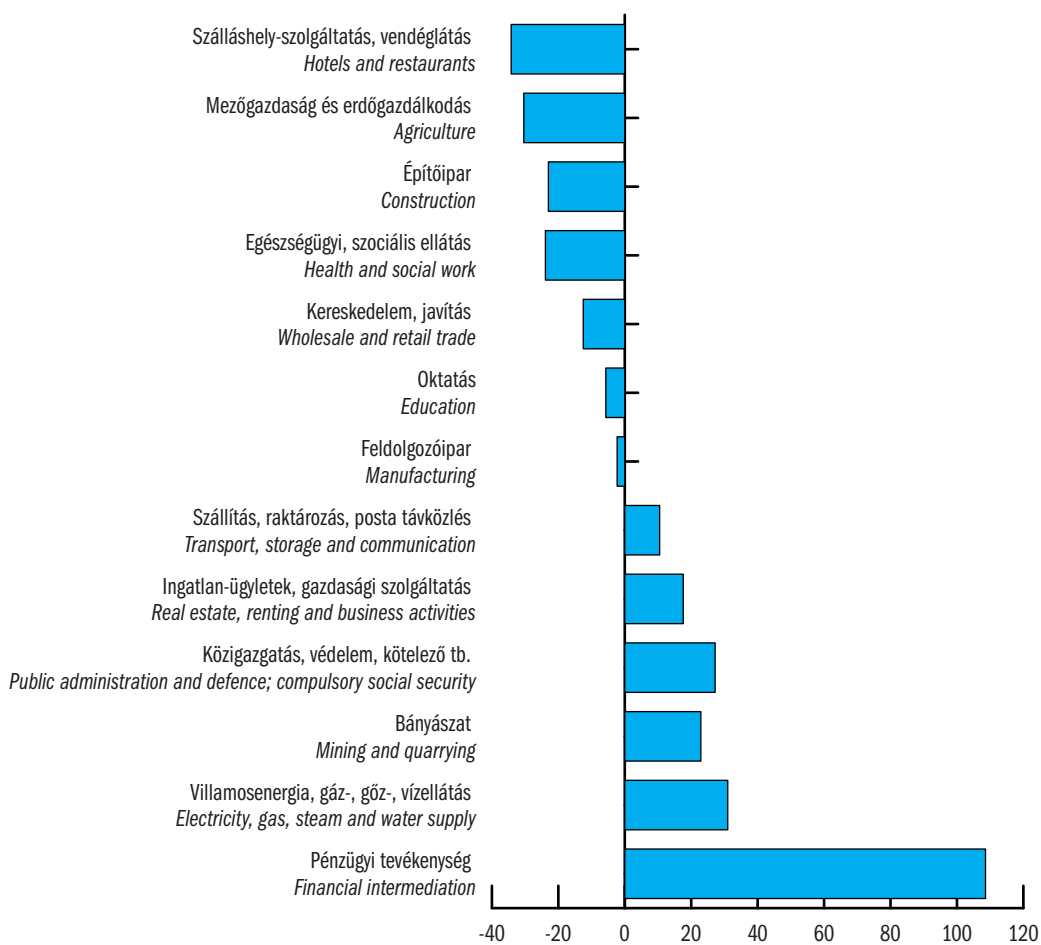
7.5. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint
(Gross average earnings distribution by industry)*

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás (Agriculture) | 70,8 | 72,6 | 76,8 | 74,9 | 73,7 | 72,0 | 69,3 | 67,6 | 69,6 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 134,7 | 127,4 | 130,5 | 128,3 | 134,4 | 125,4 | 124,1 | 128,8 | 122,9 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 96,8 | 95,8 | 99,7 | 100,7 | 100,6 | 99,1 | 98,9 | 100,6 | 97,7 |
| Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 125,9 | 123,6 | 130,6 | 133,5 | 132,2 | 133,3 | 135,4 | 136,4 | 131,0 |
| Építőipar (Construction) | 88,5 | 89,3 | 83,7 | 82,0 | 81,9 | 79,9 | 73,5 | 73,3 | 77,0 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade) | 100,4 | 97,0 | 93,3 | 97,1 | 93,8 | 92,5 | 86,7 | 88,7 | 87,5 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 85,7 | 82,6 | 75,5 | 75,3 | 71,6 | 68,5 | 64,9 | 64,6 | 65,8 |
| Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport storage and communication) | 103,8 | 104,6 | 106,5 | 110,0 | 110,5 | 112,3 | 114,3 | 112,7 | 110,5 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 194,6 | 184,6 | 183,0 | 189,5 | 199,2 | 210,2 | 214,2 | 216,1 | 208,6 |
| Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 115,7 | 112,8 | 107,2 | 110,5 | 106,8 | 119,7 | 115,8 | 115,3 | 117,6 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security) | 123,5 | 118,0 | 117,9 | 114,3 | 114,1 | 111,7 | 120,3 | 118,0 | 127,2 |
| Oktatás (Education) | 90,1 | 94,0 | 89,6 | 83,3 | 86,4 | 88,3 | 94,4 | 92,7 | 94,3 |
| Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 83,3 | 86,8 | 83,4 | 80,1 | 79,2 | 77,9 | 76,6 | 77,9 | 76,1 |
| Egyéb (Other) | 102,3 | 102,1 | 102,5 | 102,2 | 95,2 | 94,3 | 92,2 | 91,1 | 88,5 |

* Nemzetgazdaság összesen = 100. (National average = 100.)

Jegyzet (Note): Lásd a 7.2. táblázat jegyzetét! (See the note to Table 7.2.)

Forrás (Source): KHS, IMS.



7.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 2001
(Gross real earnings as a percentage of national average industry, 2001)

7.6 táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként nemzetgazdasági ágak szerint 2001-ben (*The composition of full-time employees and average earnings by gender in each major branches of the economy in 2001*)

| | Férfiak | | Nők | | Együtt | | Nő/Férfi kereseti arány |
|---|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Male | | Female | | Together | | |
| | Létszám-megoszlás | Átlag-kereset | Létszám-megoszlás | Átlag-kereset | Létszám-megoszlás | Átlag-kereset | |
| | Composition | Average earning | Composition | Average earning | Composition | Average earning | |
| Nemzetgazdasági ágak | % | Ft/fő, hó | % | Ft/fő, hó | % | Ft/fő, hó | Female/male |
| Industries | per cent | HUF/month, per capita | per cent | HUF/month, per capita | per cent | HUF/month, per capita | earnings ratio |
| A Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás (Agriculture) | 7,2 | 76 596 | 2,2 | 66 575 | 4,7 | 74 303 | 86,9 |
| B Halászat (Fishing) | 0,1 | 64 777 | 0,0 | 62 705 | 0,1 | 64 464 | 96,8 |
| C Bányászat (Mining and quarrying) | 0,5 | 122 163 | 0,1 | 120 907 | 0,3 | 122 030 | 99,0 |
| D Feldolgozóipar (Manufacturing) | 34,4 | 118 940 | 25,0 | 85 578 | 29,7 | 105 003 | 72,0 |
| E Villamosenergia-, gáz-, gőz-, víz-ellátás (Electricity, gas, steam and water supply) | 4,7 | 143 031 | 1,5 | 118 224 | 3,1 | 136 991 | 82,7 |
| F Építőipar (Construction) | 6,9 | 83 780 | 1,0 | 86 441 | 3,9 | 84 103 | 103,2 |
| G Kereskedelem, járműjavítás (Wholesale and retail trade) | 9,4 | 102 280 | 9,8 | 83 511 | 9,6 | 92 736 | 81,6 |
| H Szálláshely-szolgáltatás, vendég-látás (Hotels and restaurants) | 1,5 | 91 634 | 1,9 | 67 104 | 1,7 | 78 109 | 73,2 |
| I Szállítás, raktározás, posta, táv-közlés (Transport storage and communication) | 12,7 | 118 314 | 6,2 | 108 197 | 9,5 | 115 013 | 91,4 |
| J Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 1,1 | 296 368 | 3,1 | 174 516 | 2,1 | 207 550 | 58,9 |
| K Ingatlanügyletek, gazdasági szol-gáltatás (Real estate, renting and business activities) | 5,5 | 131 787 | 4,8 | 109 728 | 5,1 | 121 559 | 83,3 |
| L Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombizt. (Public administration and defence, compulsory social security) | 5,0 | 153 617 | 11,5 | 112 368 | 8,2 | 125 049 | 73,1 |
| M Oktatás (Education) | 5,1 | 103 377 | 18,3 | 81 990 | 11,7 | 86 707 | 79,3 |
| N Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 3,3 | 93 404 | 12,5 | 78 270 | 7,9 | 81 451 | 83,8 |
| O Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other) | 2,7 | 108 824 | 2,3 | 89 690 | 2,5 | 100 096 | 82,4 |
| Összesen (Total) | 100,0 | 115 045 | 100,0 | 92 034 | 100,0 | 103 610 | 80,0 |

Forrás (*Source*): FH-BT.

7.7. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, nemzetgazdaság (The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Economy [total])

| | Férfiak Male | | Nők Female | | Együtt Together | | Nő/Férfi kereseti arány Female/ male earnings ratio |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | |
| | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | |
| Iskolai végzettség <i>Level of education</i> | | | | | | | |
| Általános iskola 0–7 oszt. (Primary school 0–7 classes) | 0,9 | 63 489 | 0,7 | 55 548 | 0,8 | 60 113 | 87,5 |
| Általános iskola 8 osztály (Finished primary school) | 15,6 | 73 545 | 21,0 | 60 973 | 18,3 | 66 376 | 82,9 |
| Szakiskola (Vocational school, 2 yrs) | 2,4 | 74 235 | 2,5 | 71 375 | 2,5 | 72 802 | 96,1 |
| Szaktanulmányi isk. (Vocational school, 3 yrs) | 37,9 | 84 260 | 14,8 | 65 296 | 26,4 | 78 991 | 77,5 |
| Szakközépiskola (Vocational secondary school) | 14,3 | 109 613 | 20,9 | 90 837 | 17,6 | 98 512 | 82,9 |
| Gimnázium (General secondary school) | 5,6 | 110 264 | 14,7 | 91 979 | 10,1 | 97 081 | 83,4 |
| Technikum (Technical secondary school) | 5,5 | 134 012 | 2,5 | 113 514 | 4,0 | 127 708 | 84,7 |
| Főiskola (College) | 8,6 | 189 909 | 16,6 | 118 714 | 12,6 | 143 274 | 62,5 |
| Egyetem (University) | 9,2 | 258 115 | 6,5 | 192 272 | 7,8 | 231 020 | 74,5 |
| Összesen (Total) | 100,0 | 115 045 | 100,0 | 92 034 | 100,0 | 103 610 | 80,0 |

Forrás (Source): FH-BT.

7.8. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, költségvetés (The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Budgetary sector [total])

| | Férfiak <i>Male</i> | | Nők <i>Female</i> | | Együtt <i>Together</i> | | Nő/Férfi kereseti arány <i>Female/ male earnings ratio</i> |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | Létszám- megoszlás <i>Compo- sition</i> | Átlag- kereset <i>Average earning</i> | |
| | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | % <i>per cent</i> | Ft/fő, hó <i>HUF/month, per capita</i> | |
| | <i>Level of education</i> | | | | | | |
| Általános iskola 0–7 oszt. (Primary school 0–7 classes) | 0,6 | 57 699 | 0,5 | 52 812 | 0,5 | 54 112 | 91,5 |
| Általános iskola 8 osztály (Finished primary school) | 12,6 | 63 016 | 16,4 | 53 823 | 15,5 | 55 733 | 85,4 |
| Szakiskola (Vocational school, 2 yrs) | 1,7 | 69 781 | 2,0 | 70 574 | 1,9 | 70 394 | 101,1 |
| Szaktanulmányi isk. (Vocational school, 3 yrs) | 17,0 | 68 267 | 7,2 | 61 668 | 9,7 | 64 621 | 90,3 |
| Szakközépiskola (Vocational secondary school) | 9,6 | 90 825 | 18,3 | 81 596 | 16,1 | 82 997 | 89,8 |
| Gimnázium (General secondary school) | 7,0 | 95 440 | 13,6 | 81 884 | 11,9 | 8 3905 | 85,8 |
| Technikum (Technical secondary school) | 1,8 | 110 382 | 1,3 | 104 983 | 1,4 | 106 785 | 95,1 |
| Főiskola (College) | 21,7 | 136 196 | 30,5 | 100 726 | 28,3 | 107 667 | 74,0 |
| Egyetem (University) | 28,0 | 18 7510 | 10,2 | 157 344 | 14,7 | 171 960 | 83,9 |
| Összesen (Total) | 100,0 | 120 516 | 100,0 | 89 105 | 100,0 | 97 107 | 73,9 |

Forrás (Source): FH-BT.

7.9. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, versenyszféra (The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Competitive sector [total])

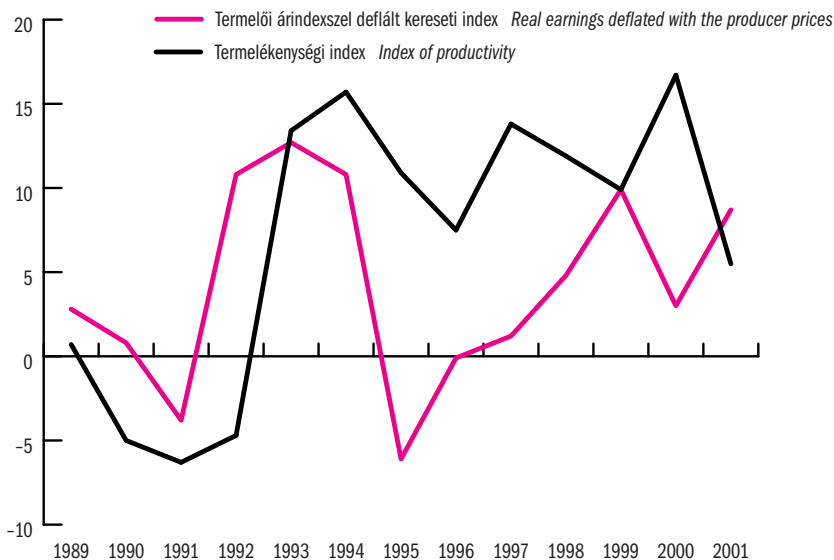
| | Férfiak Male | | Nők Female | | Együtt Together | | Nő/Férfi kereseti arány Female/ male earnings ratio |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | Létszám- megoszlás Compo- sition | Átlag- kereset Average earning | Létszám- megoszlás Compo- sition | Átlag- kereset Average earning | Létszám- megoszlás Compo- sition | Átlag- kereset Average earning | |
| | % per cent | Ft/fő, hó HUF/month, per capita | % per cent | Ft/fő, hó HUF/month, per capita | % per cent | Ft/fő, hó HUF/month, per capita | |
| Iskolai végzettség Level of education | | | | | | | |
| Általános iskola 0–7 oszt. (Primary school 0–7 classes) | 0,9 | 64 099 | 0,7 | 57 059 | 0,9 | 61 671 | 89,0 |
| Általános iskola 8 osztály (Finished primary school) | 16,1 | 74 972 | 24,5 | 64 703 | 19,4 | 69 863 | 86,3 |
| Szakiskola (Vocational school, 2 yrs) | 2,6 | 74 754 | 2,9 | 71 816 | 2,7 | 73 521 | 96,1 |
| Szakk munkásképző isk. (Vocational school, 3 yrs) | 41,5 | 85 396 | 20,6 | 66 277 | 33,3 | 80 713 | 77,6 |
| Szakközépiskola (Vocational secondary school) | 15,1 | 111 678 | 23,0 | 96 561 | 18,2 | 104 153 | 86,5 |
| Gimnázium (General secondary school) | 5,4 | 113 601 | 15,5 | 98 873 | 9,4 | 103 985 | 87,0 |
| Technikum (Technical secondary school) | 6,1 | 135 246 | 3,4 | 115 965 | 5,1 | 130 111 | 85,7 |
| Főiskola (College) | 6,4 | 221 706 | 5,8 | 192 901 | 6,1 | 211 018 | 87,0 |
| Egyetem (University) | 5,9 | 315 958 | 3,6 | 268 265 | 5,0 | 302 318 | 84,9 |
| Összesen (Total) | 100,0 | 114 096 | 100,0 | 94 312 | 100,0 | 106 288 | 82,7 |

Forrás (Source): FH-BT.

**7.10. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység
(Wages, sales prices and productivity in industry)**

| Év | Ipari bruttó átlagkereseti index | Termelői árindex | Termelékenységi index | Termelői árindexszel deflált kereseti index |
|------|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--|
| Year | Average gross earnings | Producer price index | Index of productivity | Real earnings deflated with the producer prices |
| 1989 | 118,6 | 115,4 | 100,7 | 102,8 |
| 1990 | 123,0 | 122,0 | 95,0 | 100,8 |
| 1991 | 127,6 | 132,6 | 93,7 | 96,2 |
| 1992 | 124,4 | 112,3 | 95,3 | 110,8 |
| 1993 | 124,9 | 110,8 | 113,4 | 112,7 |
| 1994 | 123,3 | 111,3 | 115,7 | 110,8 |
| 1995 | 121,1 | 128,9 | 110,9 | 93,9 |
| 1996 | 121,7 | 121,8 | 107,5 | 99,9 |
| 1997 | 121,8 | 120,4 | 113,8 | 101,2 |
| 1998 | 116,6 | 111,3 | 111,9 | 104,8 |
| 1999 | 115,5 | 105,1 | 109,9 | 109,9 |
| 2000 | 115,0 | 111,7 | 116,7 | 103,0 |
| 2001 | 114,4 | 105,2 | 105,5 | 108,7 |

Forrás (Source): KSH IMS. Árak és termelékenység (Prices and productivity): KSH.



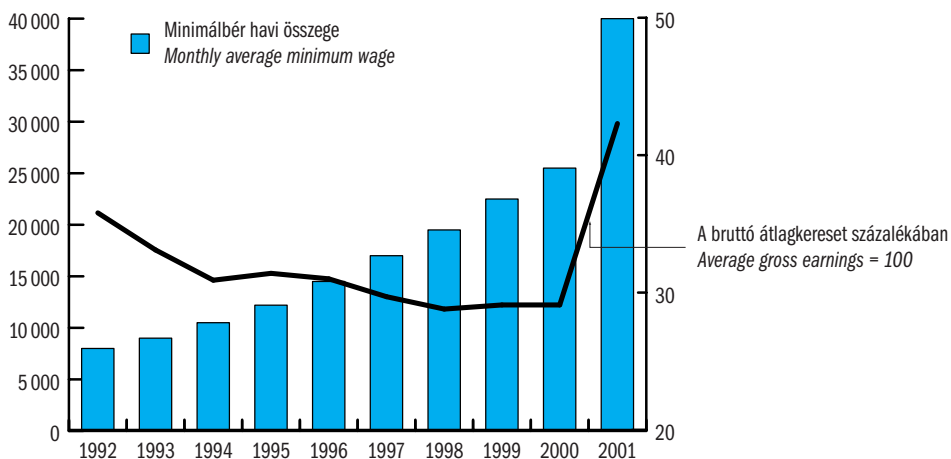
**7.3. ábra: Termelékenységi index és a termelői árindexszel deflált kereseti index alakulása
(Index of productivity and real earnings deflated by the producer price index)**

7.11. táblázat: Minimálbér (*Minimum wage*)

| Dátum <i>Date</i> | Havi összege (Ft) <i>Monthly average (HUF)</i> | A bruttó átlagkereset százalékában <i>Average gross earnings = 100</i> |
|----------------------|---|---|
| 1992. I. 1. | 8 000 | 35,8 |
| 1993. II. 1. | 9 000 | 33,1 |
| 1994. II. 1. | 10 500 | 30,9 |
| 1995. III. 1. | 12 200 | 31,4 |
| 1996. II. 1. | 14 500 | 31,0 |
| 1997. I. 1. | 17 000 | 29,7 |
| 1998. I. 1. | 19 500 | 28,8 |
| 1999. I. 1. | 22 500 | 29,1 |
| 2000. I. 1. | 25 500 | 29,1 |
| 2001. I. 1. | 40 000 | 38,6 |
| 2002. I. 1. | 50 000 | 43,7* |

* Első 6 hónap átlagában. (*Jan.-June monthly average.*)

Forrás: KSH.



7.4. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában (*Minimum wage, average gross earnings = 100*)

7.12. táblázat: Központi bértmegállapodások (Central wage agreements)*

| Év <i>Year</i> | ÉT-ajánlás <i>Recommendation</i> | | Tényleges <i>Actual indexes</i> | |
|-------------------|-------------------------------------|---------------------------|---|--|
| | Minimum <i>Minimum</i> | Maximum <i>Maximum</i> | Költségvetési szektor <i>Public sector</i> | Versenyszféra <i>Corporate sector</i> |
| 1992 | 113,0 | 128,0 | 120,1 | 126,6 |
| 1993 | 110,0-113,0 | 125,0 | 114,4 | 125,1 |
| 1994 | 113,0-115,0 | 121,0-123,0 | 127,0 | 123,4 |
| 1995 | - | - | 110,7 | 119,7 |
| 1996 | 113,0 | 124,0 | 114,6 | 123,2 |
| 1997 | 114,0 | 122,0 | 123,2 | 121,8 |
| 1998 | 113,5 | 116,0 | 118,0 | 118,5 |
| 1999 | 112,0 | 115,0 | 119,2 | 114,8 |
| 2000 | 108,5 | 111,0 | 112,3 | 114,2 |
| 2001 | .. | .. | 122,9 | 116,3 |

* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek. (*Gross average wage increase: actual rates and recommendations by the Council of the Reconciliation of Interests.*)

Forrás (*Source*): KSH, Munkaügyi Minisztérium (*Ministry of Labour*).

7.13. táblázat: Ágazati és vállalati bértmegállapodások (Industrial and firm-level wage agreements)

| Év <i>Year</i> | Ágazati <i>Branch</i> | | Vállalati <i>Corporate</i> | |
|-------------------|-----------------------------|--|-------------------------------|--|
| | Száma (db) <i>Number</i> | Létszám (ezer fő) <i>In thousand (prsn)</i> | Száma (db) <i>Number</i> | Létszám (ezer fő) <i>In thousand (prsn)</i> |
| 1992 | 24 | 874,5 | 391 | 567,0 |
| 1993 | 12 | 232,1 | 394 | 592,4 |
| 1994 | 12 | 207,6 | 490 | 555,6 |
| 1995 | 7 | 88,0 | 816 | 490,9 |
| 1996 | 12 | 201,0 | 594 | 512,7 |
| 1997 | 12 | 210,0 | 598 | 488,3 |
| 1998 | 33 | 342,0 | 843 | 651,0 |
| 1999 | 41 | 328,8 | 827 | 387,5 |
| 2000 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |
| 2001 | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. |

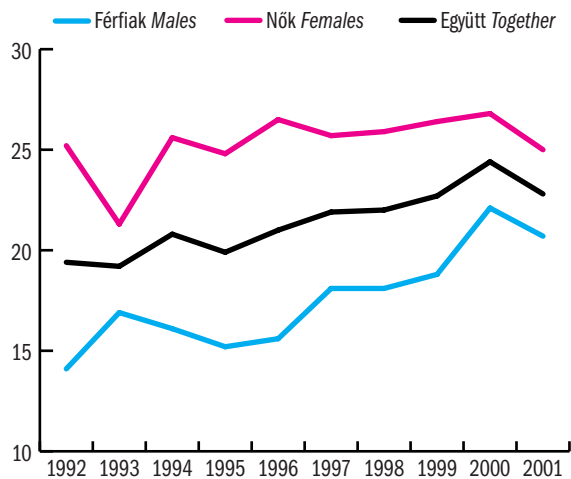
Jegyzet (*Note*): 1992–97: bejelentett bértmegállapodások száma; 1998–1999: a regisztrált kollektív szerződések közül a bértmegállapodást tartalmazók száma. (1992–97: *reported wage agreements*; 1998–1999: *collective agreements containing wage agreements.*)

Forrás (*Source*): FH.

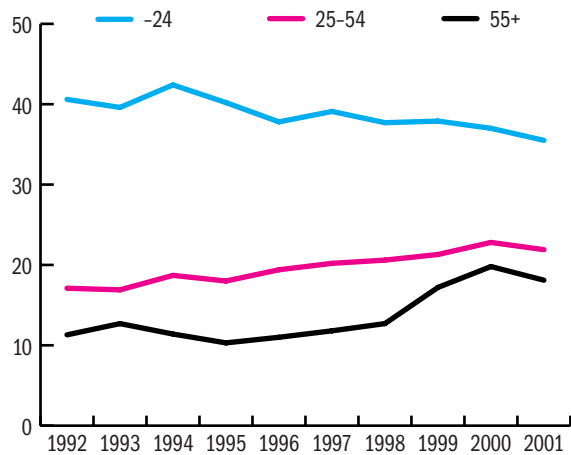
7.14. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya¹ nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (Percentage of low paid workers¹ by genders, age groups, levels of education and industries)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nemek szerint (By genders) | | | | | | | | | | |
| Férfiak (Males) | 14,1 | 16,9 | 16,1 | 15,2 | 15,6 | 18,1 | 18,1 | 18,8 | 22,1 | 20,7 |
| Nők (Females) | 25,2 | 21,3 | 25,6 | 24,8 | 26,5 | 25,7 | 25,9 | 26,4 | 26,8 | 25,0 |
| Együtt (Together) | 19,4 | 19,2 | 20,8 | 19,9 | 21,0 | 21,9 | 22,0 | 22,7 | 24,4 | 22,8 |
| Korcsoportok szerint (By age groups) | | | | | | | | | | |
| -24 | 40,6 | 39,6 | 42,4 | 40,2 | 37,8 | 39,1 | 37,7 | 37,9 | 37,0 | 35,5 |
| 25-54 | 17,1 | 16,9 | 18,7 | 18,0 | 19,4 | 20,2 | 20,6 | 21,3 | 22,8 | 21,9 |
| 55+ | 11,3 | 12,7 | 11,4 | 10,3 | 11,0 | 11,8 | 12,7 | 17,2 | 19,8 | 18,1 |
| Iskolai végzettség szerint (By level of education) | | | | | | | | | | |
| 8 általános és kevesebb (1-8 classes of primary school) | 34,7 | n.a. | 40,4 | 37,6 | 40,1 | 40,6 | 42,9 | 43,9 | 43,4 | 40,4 |
| Szakképzést nyújtó iskolák (Vocational schools) | 21,4 | n.a. | 25,9 | 24,7 | 23,7 | 27,0 | 26,9 | 28,6 | 31,2 | 29,4 |
| Középiskola (Secondary schools) | 11,7 | n.a. | 12,0 | 12,9 | 13,1 | 14,0 | 14,2 | 15,4 | 18,8 | 18,0 |
| Felsőfokú végzettség (Higher education) | 2,3 | n.a. | 1,9 | 3,1 | 3,2 | 3,0 | 3,4 | 3,2 | 4,7 | 4,7 |
| Ágak szerint (By industries) | | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 39,9 | 31,9 | 38,4 | 32,1 | 30,1 | 36,7 | 36,7 | 38,1 | 38,0 | 34,3 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 15,5 | 16,4 | 18,9 | 16,4 | 15,8 | 18,5 | 18,9 | 18,9 | 20,0 | 19,1 |
| Építőipar (Construction) | 15,9 | 15,7 | 23,3 | 23,5 | 26,7 | 32,7 | 32,6 | 36,7 | 42,9 | 41,7 |
| Kereskedelem (Trade) | 27,9 | 25,1 | 30,4 | 31,9 | 31,7 | 36,0 | 37,7 | 36,8 | 42,8 | 41,3 |
| Szállítás és távközlés (Transport and communication) | 9,8 | 8,6 | 10,3 | 8,6 | 8,5 | 8,8 | 8,8 | 9,0 | 11,3 | 10,6 |
| Pénzügyek, gazdasági szolgáltatás (Finance and business services) | 12,4 | 14,2 | 16,4 | 17,9 | 17,0 | 19,9 | 19,9 | 21,1 | 25,3 | 22,6 |
| Közigazgatás (Public administration) | 15,8 | 17,5 | 16,4 | 17,0 | 25,9 | 19,0 | 15,5 | 16,0 | 13,7 | 13,8 |
| Oktatás és egészségügy (Education and health) | 21,0 | 24,8 | 20,2 | 22,7 | 25,7 | 22,9 | 24,3 | 25,5 | 23,7 | 21,5 |

¹ Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál. (Percentage of those who earn less than 2/3 of the median earning.)



7.5.A. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek szerint
(Percentage of low paid workers by genders)

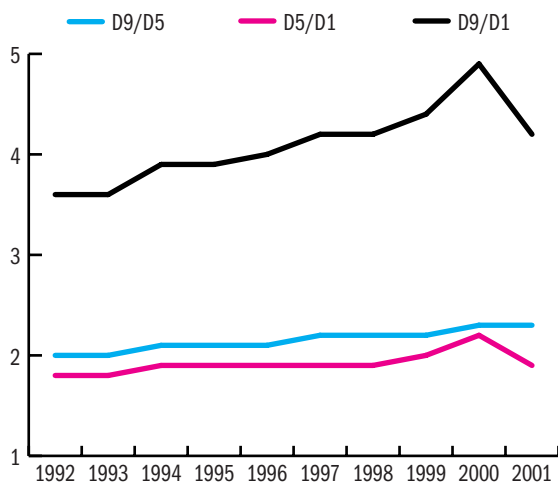


7.5.B. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya korcsoport szerint
(Percentage of low paid workers by age groups)

7.15. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemenként és együtt, 1992–2001
(The differentiation of gross monthly earnings by genders and for all persons, 1992–2001)

| Decilis hányadosok (Ratios of deciles) | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak és nők együtt (Males and females together) | | | | | | | | | | |
| D9/D5 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 | 2,3 | 2,3 |
| D5/D1 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 2,0 | 2,2 | 1,9 |
| D9/D1 | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 3,9 | 4,0 | 4,2 | 4,2 | 4,4 | 4,9 | 4,2 |
| Férfiak (Males) | | | | | | | | | | |
| D9/D5 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 2,3 | 2,1 | 2,4 |
| D5/D1 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 1,9 | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,4 | 2,0 |
| D9/D1 | 3,6 | 3,7 | 4,0 | 3,9 | 4,0 | 4,5 | 4,5 | 4,8 | 5,1 | 4,9 |
| Nők (Females) | | | | | | | | | | |
| D9/D5 | 1,9 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,0 |
| D5/D1 | 1,7 | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 1,8 |
| D9/D1 | 3,3 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 4,1 | 3,6 |

Forrás (Source): FH-BT.



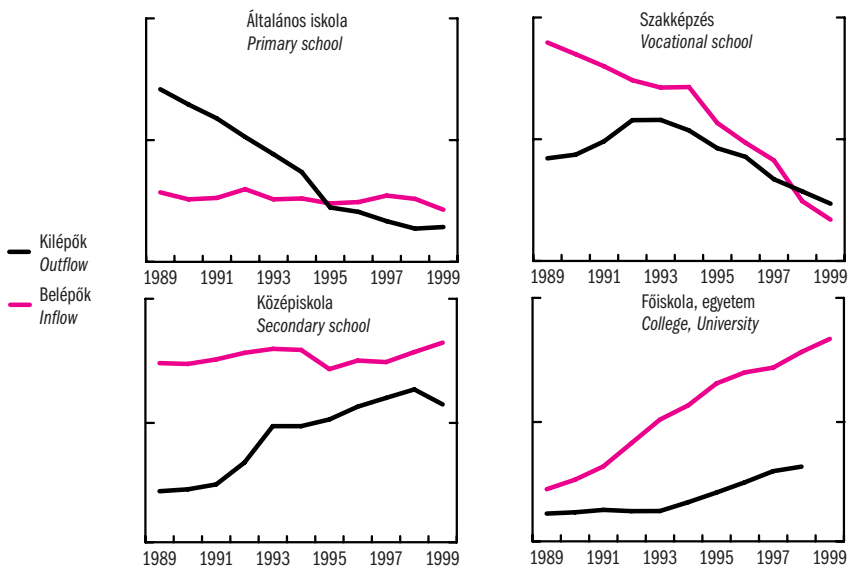
7.6. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága, 1992–2001
(The differentiation of gross monthly earnings for all persons, 1992–2001)

8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma (School leavers by level of education)

| Év | Általános iskola | Szakiskola | Szakképzés | Középiskola | Főiskola, egyetem |
|------|------------------|------------------------------|-------------------|------------------|------------------------|
| Year | Primary school | Specialized secondary school | Vocational school | Secondary school | College and university |
| 1980 | 119 809 | 2 646 | 46 586 | 43 167 | 14 859 |
| 1989 | 170 891 | 3 241 | 50 483 | 52 573 | 15 699 |
| 1990 | 164 614 | 3 375 | 51 558 | 53 039 | 15 963 |
| 1991 | 158 907 | 3 890 | 55 412 | 54 248 | 16 458 |
| 1992 | 151 287 | 3 810 | 62 451 | 59 646 | 16 201 |
| 1993 | 144 200 | 6 302 | 60 040 | 68 607 | 16 223 |
| 1994 | 136 857 | 7 285 | 55 617 | 68 604 | 18 041 |
| 1995 | 122 333 | 6 991 | 50 066 | 70 265 | 20 024 |
| 1996 | 120 529 | 6 414 | 47 795 | 73 413 | 22 128 |
| 1997 | 116 708 | 4 895 | 41 973 | 75 564 | 24 411 |
| 1998 | 113 651 | 3 995 | 38 871 | 77 660 | 25 338 |
| 1999 | 114 302 | 2 460 | 36 362 | 73 965 | 27 049 |
| 2000 | .. | .. | .. | .. | .. |
| 2001 | 114 200 | .. | .. | 70 441 | 29 746 |

Jegyzet (Note): Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Primary school: completed the 8th grade. Other levels: received certificate. Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



8.1. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (Flows of the educational system by level)

8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma (*Pupils/students entering the school system, by level of education*)

| Év | Általános iskola | Szakiskola | Szakmunkás-képző | Középiskola | Főiskola, egyetem |
|-------------|-----------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| <i>Year</i> | <i>Primary school</i> | <i>Specialized secondary school</i> | <i>Vocational school</i> | <i>Secondary school</i> | <i>College and university</i> |
| 1980 | 171 347 | 4 051 | 56 634 | 57 213 | 17 886 |
| 1989 | 128 542 | 6 219 | 85 548 | 84 140 | 20 704 |
| 1990 | 125 665 | 6 144 | 81 788 | 83 939 | 22 662 |
| 1991 | 126 258 | 9 934 | 74 033 | 85 054 | 25 385 |
| 1992 | 129 852 | 13 011 | 66 380 | 86 675 | 30 192 |
| 1993 | 125 679 | 13 642 | 63 335 | 87 657 | 35 005 |
| 1994 | 126 032 | 16 112 | 61 034 | 87 392 | 37 934 |
| 1995 | 123 997 | 9 820 | 55 532 | 82 665 | 42 433 |
| 1996 | 124 554 | 7 603 | 51 219 | 84 773 | 44 698 |
| 1997 | 127 214 | 5 319 | 47 764 | 84 395 | 45 669 |
| 1998 | 125 875 | 3 007 | 36 658 | 86 868 | 48 886 |
| 1999 | 121 424 | 2 694 | 30 876 | 89 184 | 51 586 |
| 2000 | .. | .. | .. | .. | .. |
| 2001 | 112 144 | .. | 34 210* | 92 393 | 56 709 |

Jegyzet (*Note*): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (*Excludes special schools.*)

* Szakiskolával együtt. (*Specialized secondary schools are included.*)

Forrás (*Source*): OM STAT.

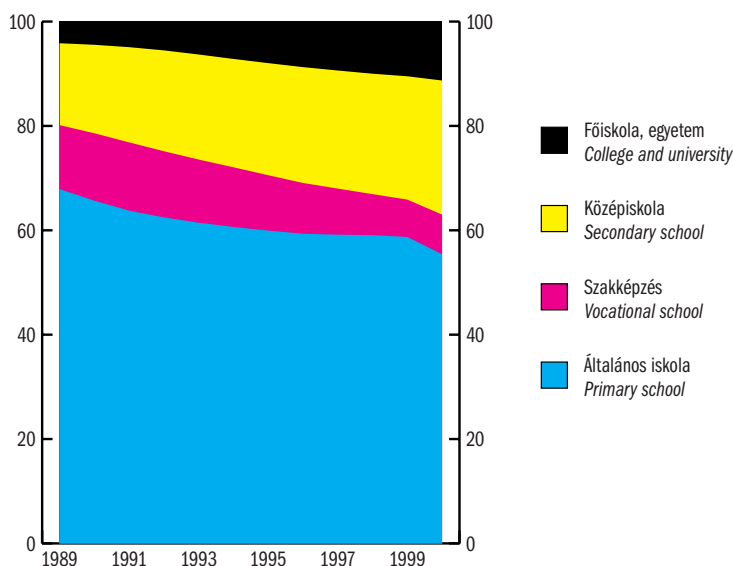
8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma (The number of pupils/students by level of education)

| Év Year | Általános iskola Primary school | Szakiskola Specialized secondary school | Szakképzés Vocational school | Középiskola Secondary school | Főiskola, egyetem College and university |
|------------|------------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|---|
| 1980/81 | 1 162 203 | 8 613 | 154 096 | 203 238 | 64 057 |
| 1989/90 | 1 183 573 | 11 995 | 201 702 | 273 511 | 72 381 |
| 1990/91 | 1 130 656 | 12 833 | 209 371 | 291 872 | 76 601 |
| 1991/92 | 1 081 213 | 17 065 | 204 655 | 309 351 | 83 191 |
| 1992/93 | 1 044 164 | 23 263 | 188 570 | 322 954 | 92 328 |
| 1993/94 | 1 009 416 | 24 672 | 174 187 | 330 586 | 103 713 |
| 1994/95 | 985 291 | 22 421 | 163 330 | 337 317 | 116 370 |
| 1995/96 | 974 806 | 18 305 | 154 294 | 349 299 | 129 541 |
| 1996/97 | 965 998 | 14 561 | 143 846 | 361 395 | 142 113 |
| 1997/98 | 963 997 | 11 274 | 132 637 | 368 645 | 152 889 |
| 1998/99 | 964 248 | 8 476 | 119 727 | 376 626 | 163 100 |
| 1999/2000 | 960 601 | 7 504 | 109 534 | 386 579 | 171 516 |
| 2000/2001 | 905 932 | | 123 951* | 420 889 | 184 071 |

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Excludes special schools.)

*Szakiskolával együtt. (Specialized secondary schools are included.)

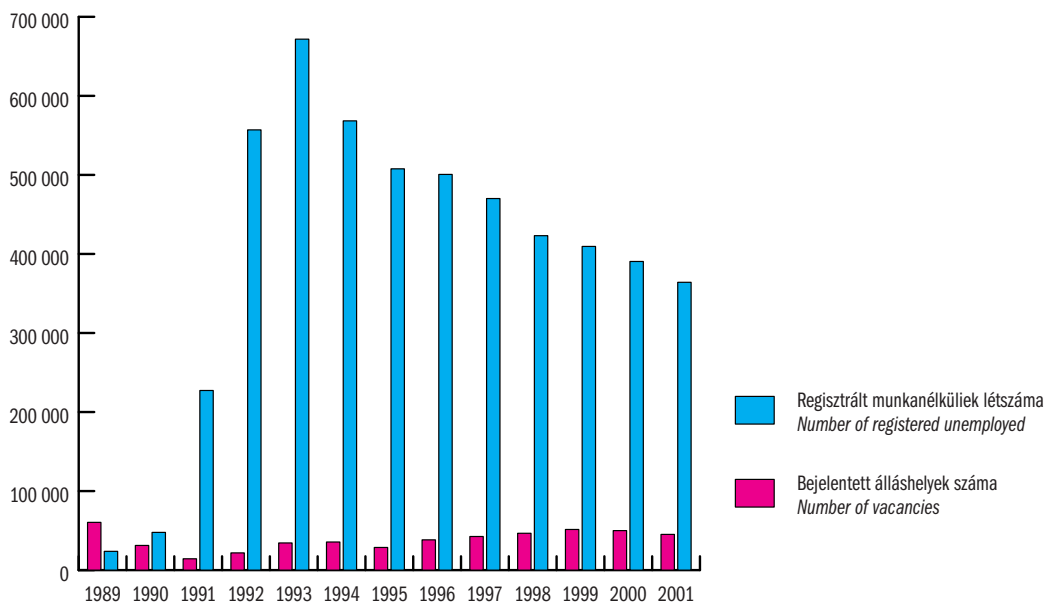
Forrás (Source): OM STAT.



8.2. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (The percentage of sharing the pupils/students in the educational system)

9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (*Registered vacancies*)*

| Év | Bejelentett álláshelyek zárónapi száma | Regisztrált munkanélküliek zárónapi létszáma | 100 regisztrált munkanélküli-re eső állás |
|------|---|--|--|
| Year | Number of vacancies at closing day | Number of registered unemployed at closing date | Number of Vacancies for 100 prsn |
| 1989 | 60 429 | 23 760 | 254,3 |
| 1989 | 60 429 | 23 760 | 254,3 |
| 1990 | 31 228 | 47 739 | 65,4 |
| 1991 | 14 343 | 227 270 | 6,3 |
| 1992 | 21 793 | 556 965 | 3,9 |
| 1993 | 34 375 | 671 745 | 5,1 |
| 1994 | 35 569 | 568 366 | 6,3 |
| 1995 | 28 680 | 507 695 | 5,6 |
| 1996 | 38 297 | 500 622 | 7,6 |
| 1997 | 42 544 | 470 112 | 9,0 |
| 1998 | 46 624 | 423 121 | 11,0 |
| 1999 | 51 438 | 409 519 | 12,6 |
| 2000 | 50 000 | 390 492 | 12,8 |
| 2001 | 45 194 | 364 140 | 12,4 |

* Havi átlagos állományok. (*Monthly average stock figures.*)Forrás (*Source*): FH.9.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása
(*Number of registered vacancies and registered unemployed*)

9.2. táblázat: 2001. évben bejelentett új, nem támogatott állások száma havonta és havi átlagban, a bejelentett állás [FEOR első 2 jegye] szerint (Notified new non-supported vacancies [inflow] in each month and the monthly average in 2001 by groups of occupations [2 digit FEOR-code])

| | Január | Február | Március | Április | Május | Június | Július | Augusztus | Szeptember | Október | November | December | Havi átlag |
|---|---------|----------|---------|---------|-------|--------|--------|-----------|------------|---------|----------|----------|-----------------|
| | January | February | March | April | May | June | July | August | September | October | November | December | Monthly average |
| 01. Felsőfokú képesítést igénylő foglalkozások (Occupations of armed forces requiring higher (third-level) qualification) | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0,5 |
| 02. Középfokú képesítést igénylő foglalkozások (Occupations of armed forces requiring secondary-level qualification) | 1 | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 81 | 15 | 3 | 6 | 10,3 |
| 03. Középfokú képesítést nem igénylő foglalkozások (Occupations of armed forces not requiring secondary-level qualification) | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 73 | 16 | 5 | 3 | 8,7 |
| 11. Törvényhozók, országos igazg., érdekképviseleti vezetők (Legislators, senior government officials, senior officials of nation-wide special-interest organisations) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 12. Területi, helyi önkorm., közig., igazságsz., érdekképv. vez. (Senior officials of regional and local self-government, public administration, jurisdiction and special-interest organisations) | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0,6 |
| 13. Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői (Managers of businesses and budgetary institutions) | 52 | 65 | 63 | 113 | 76 | 74 | 73 | 61 | 74 | 62 | 49 | 45 | 67,3 |
| 14. Gazdasági, költségvetési kisservezetek vezetői (General managers of small enterprises and budgetary institutions) | 4 | 5 | 6 | 2 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4,0 |
| 21. Műszaki és természettudományi foglalkozások (Engineering and natural science professionals) | 87 | 93 | 61 | 154 | 54 | 57 | 87 | 66 | 89 | 75 | 51 | 46 | 76,7 |
| 22. Egészségügyi - egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs.foglalk. (Health professionals) | 16 | 20 | 10 | 14 | 16 | 14 | 20 | 15 | 29 | 21 | 47 | 22 | 20,3 |
| 23. Szociális - egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. foglalkoz. (Welfare and labour market service professionals) | 8 | 7 | 6 | 7 | 5 | 6 | 13 | 10 | 11 | 14 | 15 | 2 | 8,7 |



| | Január | Február | Március | Április | Május | Június | Július | Augusztus | Szeptember | Október | November | December | Havi átlag |
|--|---------|----------|---------|---------|-------|--------|--------|-----------|------------|---------|----------|----------|--------------------|
| | January | February | March | April | May | June | July | August | September | October | November | December | Monthly average |
| 24. Szakképzett pedagógusok (Teaching professionals) | 65 | 98 | 43 | 46 | 77 | 85 | 278 | 300 | 383 | 84 | 62 | 64 | 132,1 |
| 25. Gazdasági, jogi és társadalom- tudományi foglalkozások (Business, legal and social science professionals) | 59 | 76 | 52 | 78 | 51 | 69 | 57 | 40 | 44 | 78 | 60 | 42 | 58,8 |
| 26. Kulturális, sport, művészeti, val- lási - felsőfokú képz.-fogl. (Cultural, sport, artistic and religious professionals) | 7 | 12 | 7 | 13 | 10 | 12 | 7 | 7 | 14 | 9 | 7 | 3 | 9,0 |
| 29. Egyéb magasan képzett ügymintézők (Professionals n.e.c.) | 0 | 2 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1,8 |
| 31. Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások (Technicians and related associate professionals) | 96 | 116 | 100 | 126 | 91 | 116 | 101 | 82 | 95 | 106 | 88 | 81 | 99,8 |
| 32. Egészségügyi foglalkozások (Health associate professionals) | 65 | 66 | 61 | 67 | 64 | 85 | 62 | 58 | 89 | 79 | 75 | 36 | 67,3 |
| 33. Szociális és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások (Welfare and labour market services occupations) | 14 | 22 | 17 | 14 | 19 | 16 | 21 | 28 | 23 | 16 | 24 | 9 | 18,6 |
| 34. Pedagógus foglalkozások (Teaching associate professionals) | 13 | 15 | 6 | 8 | 13 | 9 | 32 | 18 | 59 | 18 | 19 | 10 | 18,3 |
| 35. Igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi foglalkozások (Legal, life and property protection services associate professionals) | 5 | 8 | 7 | 3 | 8 | 8 | 4 | 6 | 6 | 5 | 7 | 2 | 5,8 |
| 36. Gazdasági, pénzintézeti ügym- intézők (Business and financial intermediation clerks) | 112 | 157 | 117 | 195 | 166 | 154 | 125 | 115 | 127 | 150 | 88 | 136 | 136,8 |
| 37. Kulturális, sport, művészeti és vallási foglalkozások (Cultural, sport, artistic and religious associate professionals) | 10 | 8 | 7 | 8 | 8 | 11 | 3 | 13 | 15 | 4 | 6 | 4 | 8,1 |
| 39. Egyéb ügymintézők (Clerks n.e.c.) | 3 | 5 | 8 | 6 | 4 | 1 | 10 | 4 | 6 | 9 | 6 | 7 | 5,8 |
| 41. Irodai jellegű foglalkozások (Office clerks) | 301 | 370 | 315 | 385 | 325 | 378 | 334 | 296 | 424 | 340 | 285 | 247 | 333,3 |
| 42. Ügymintézői (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások (Management consumer services clerks) | 59 | 66 | 59 | 88 | 67 | 81 | 85 | 78 | 75 | 65 | 50 | 48 | 68,4 |
| 51. Kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozások (Wholesale and retail trade, hotels and restaurants workers) | 423 | 714 | 729 | 986 | 914 | 949 | 732 | 683 | 866 | 722 | 550 | 475 | 728,6 |



| | Január | Február | Március | Április | Május | Június | Július | Augusztus | Szeptember | Október | November | December | Havi átlag |
|--|---------|----------|---------|---------|-------|--------|--------|-----------|------------|---------|----------|----------|--------------------|
| | January | February | March | April | May | June | July | August | September | October | November | December | Monthly average |
| 52. Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások (<i>Transport, postal and communications workers</i>) | 16 | 23 | 24 | 20 | 18 | 28 | 18 | 30 | 29 | 37 | 34 | 28 | 25,4 |
| 53. Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások (<i>Non-material service workers</i>) | 92 | 109 | 105 | 130 | 124 | 148 | 125 | 114 | 131 | 117 | 90 | 72 | 113,1 |
| 61. Mezőgazdasági foglalkozások (<i>Skilled agricultural workers</i>) | 66 | 73 | 128 | 127 | 111 | 125 | 83 | 87 | 99 | 85 | 59 | 49 | 91,0 |
| 62. Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled forestry and game farming workers</i>) | 9 | 6 | 13 | 8 | 9 | 7 | 17 | 7 | 7 | 13 | 3 | 8 | 8,9 |
| 63. Halászati foglalkozások (<i>Skilled fishery workers</i>) | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 1,5 |
| 64. Növényvéd., növény-éü. és talaj- véd. foglalk. (<i>Plant prot., health prot. and soil cons. workers</i>) | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1,0 |
| 71. Bányászati foglalkozások (<i>Extraction workers</i>) | 16 | 7 | 6 | 5 | 2 | 3 | 30 | 26 | 2 | 12 | 6 | 8 | 10,3 |
| 72. Élelmiszerip. fogl. (<i>Food proc. and related trades workers</i>) | 63 | 72 | 64 | 114 | 127 | 128 | 116 | 91 | 118 | 103 | 87 | 77 | 96,7 |
| 73. Könnyűipari foglalkozások (<i>Light industry workers</i>) | 287 | 350 | 289 | 330 | 311 | 379 | 325 | 272 | 436 | 359 | 277 | 203 | 318,2 |
| 74. Vas- és fémipari foglalkozások (<i>Steel and metal trades workers</i>) | 430 | 625 | 514 | 706 | 552 | 607 | 527 | 460 | 610 | 611 | 408 | 299 | 529,8 |
| 75. Házi-, vegyesip. és rakt. fogl., laboránsok (<i>Handicraft, misc. ind. warehouse workers, lab. ass.</i>) | 50 | 90 | 92 | 93 | 86 | 102 | 91 | 84 | 144 | 95 | 75. 44 | 87,2 | |
| 76. Építőipari foglalkozások (<i>Construction workers</i>) | 282 | 459 | 589 | 729 | 539 | 584 | 482 | 443 | 520 | 471 | 280 | 177 | 462,9 |
| 81. Feldolgozóip. gépek kezelői (<i>Manuf. machine operators</i>) | 157 | 184 | 133 | 207 | 158 | 196 | 140 | 113 | 213 | 184 | 145 | 119 | 162,4 |
| 82. Egyéb helyhez kötött gépek kezelői (<i>Other stationary-plant operators</i>) | 35 | 48 | 68 | 68 | 37 | 50 | 50 | 42 | 70 | 63 | 31 | 34 | 49,7 |
| 83. Mobil gépek kezelői (<i>Mobile- plant operators</i>) | 178 | 289 | 466 | 527 | 346 | 377 | 336 | 264 | 317 | 299 | 207 | 190 | 316,3 |
| 91. Egyszerű szolgált. jellegű fogl., mezőgazdasági fogl. nélkül (<i>Elementary services occupations, without agriculture</i>) | 897 | 1 174 | 1 317 | 1 740 | 1 485 | 1 576 | 1 284 | 1 155 | 1 638 | 1 228 | 958 | 717 | 1 264,1 |
| 92. Egyszerű mezőgazdasági és erdő- gazdálkodási foglalkozások (<i>Agri- cultural and forestry labourers</i>) | 27 | 27 | 30 | 27 | 42 | 35 | 28 | 16 | 25 | 16 | 8 | 5 | 23,8 |
| Összesen (<i>Total</i>): | 4 008 | 5 469 | 5 520 | 7 164 | 5 928 | 6 480 | 5 703 | 5 093 | 6 948 | 5 593 | 4 178 | 3 327 | 5 450,9 |

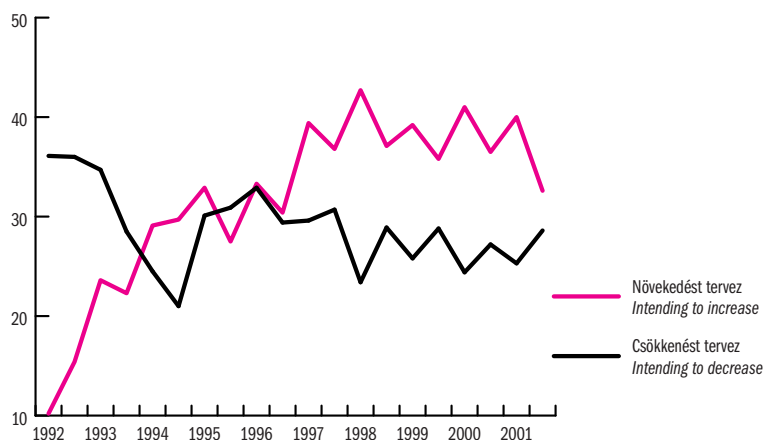
Forrás (*Source*): FH-REG.

**9.3. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya
(Firms intending to increase/decrease their staff)***

| Év Year | Fél év Half year | Csökkenést tervez Intending to decrease | Növekedést tervez Intending to increase |
|------------|---------------------|--|--|
| 1992 | I. | 36,1 | 10,2 |
| | II. | 36,0 | 15,4 |
| 1993 | I. | 34,7 | 23,6 |
| | II. | 28,5 | 22,3 |
| 1994 | I. | 24,5 | 29,1 |
| | II. | 21,0 | 29,7 |
| 1995 | I. | 30,1 | 32,9 |
| | II. | 30,9 | 27,5 |
| 1996 | I. | 32,9 | 33,3 |
| | II. | 29,4 | 30,4 |
| 1997 | I. | 29,6 | 39,4 |
| | II. | 30,7 | 36,8 |
| 1998 | I. | 23,4 | 42,7 |
| | II. | 28,9 | 37,1 |
| 1999 | I. | 25,8 | 39,2 |
| | II. | 28,8 | 35,8 |
| 2000 | I. | 24,4 | 41,0 |
| | II. | 27,2 | 36,5 |
| 2001 | I. | 25,3 | 40,0 |
| | II. | 28,6 | 32,6 |

* A kérdezést követő fél évben, a FH PROG mintában. (In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)

Forrás (Source): FH PROG.



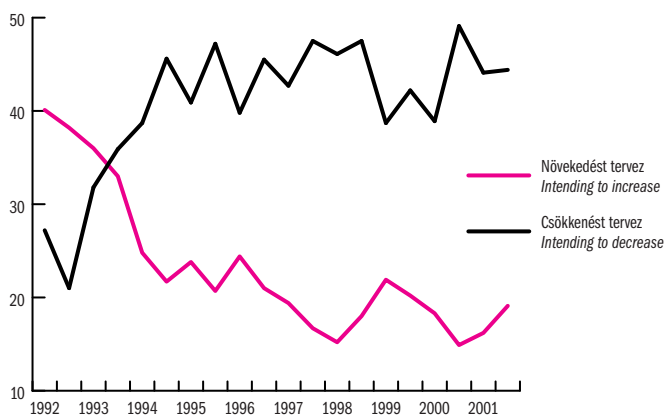
9.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása (Firms intending to increase/decrease their staff)

9.4. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)*

| Év <i>Year</i> | Félév <i>Half year</i> | A rendelésállomány (<i>Orders</i>) | |
|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| | | nő <i>increasing</i> | csökken <i>decreasing</i> |
| 1992 | I. | 27,2 | 40,1 |
| | II. | 21,0 | 38,2 |
| 1993 | I. | 31,8 | 36,0 |
| | II. | 35,9 | 33,0 |
| 1994 | I. | 38,7 | 24,8 |
| | II. | 45,6 | 21,7 |
| 1995 | I. | 40,9 | 23,8 |
| | II. | 47,2 | 20,7 |
| 1996 | I. | 39,8 | 24,4 |
| | II. | 45,5 | 21,0 |
| 1997 | I. | 42,7 | 19,4 |
| | II. | 47,5 | 16,7 |
| 1998 | I. | 46,1 | 15,2 |
| | II. | 47,5 | 18,0 |
| 1999 | I. | 38,7 | 21,9 |
| | II. | 42,2 | 20,2 |
| 2000 | I. | 38,9 | 18,3 |
| | II. | 49,1 | 14,9 |
| 2001 | I. | 44,1 | 16,2 |
| | II. | 44,4 | 19,1 |

* A kérdést követő fél évben, az OMMK PROG mintában. (*In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.*)

Forrás (*Source*): FH PROG.



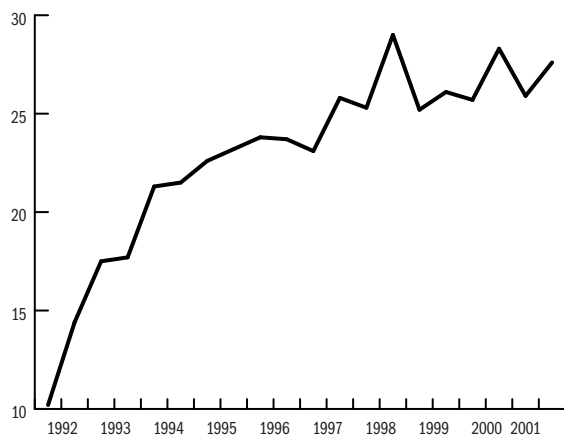
9.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)

9.5. táblázat: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)*

| Év | Félév | Csak épület | Épület és/vagy gépi | Összesen |
|------|----------|---------------|---------------------------|----------|
| Year | Halfyear | Building only | Building and/or machinery | Total |
| 1992 | I. | ... | 10,2 | 10,2 |
| | II. | 3,0 | 11,4 | 14,4 |
| 1993 | I. | 3,4 | 14,1 | 17,5 |
| | II. | 3,0 | 14,7 | 17,7 |
| 1994 | I. | 3,6 | 17,7 | 21,3 |
| | II. | 4,1 | 17,4 | 21,5 |
| 1995 | I. | 4,2 | 18,4 | 22,6 |
| | II. | 4,4 | 18,8 | 23,2 |
| 1996 | I. | 3,6 | 20,2 | 23,8 |
| | II. | 4,2 | 19,5 | 23,7 |
| 1997 | I. | 3,9 | 19,2 | 23,1 |
| | II. | 4,7 | 21,1 | 25,8 |
| 1998 | I. | 4,4 | 20,9 | 25,3 |
| | II. | 5,4 | 23,6 | 29,0 |
| 1999 | I. | 4,7 | 20,5 | 25,2 |
| | II. | 5,2 | 20,9 | 26,1 |
| 2000 | I. | 4,6 | 21,1 | 25,7 |
| | II. | 4,4 | 23,9 | 28,3 |
| 2001 | I. | 4,0 | 21,9 | 25,9 |
| | II. | 4,7 | 22,9 | 27,6 |

* A kérdezést követő fél évben, az FH PROG mintában. (In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)

Forrás (Source): FH PROG.



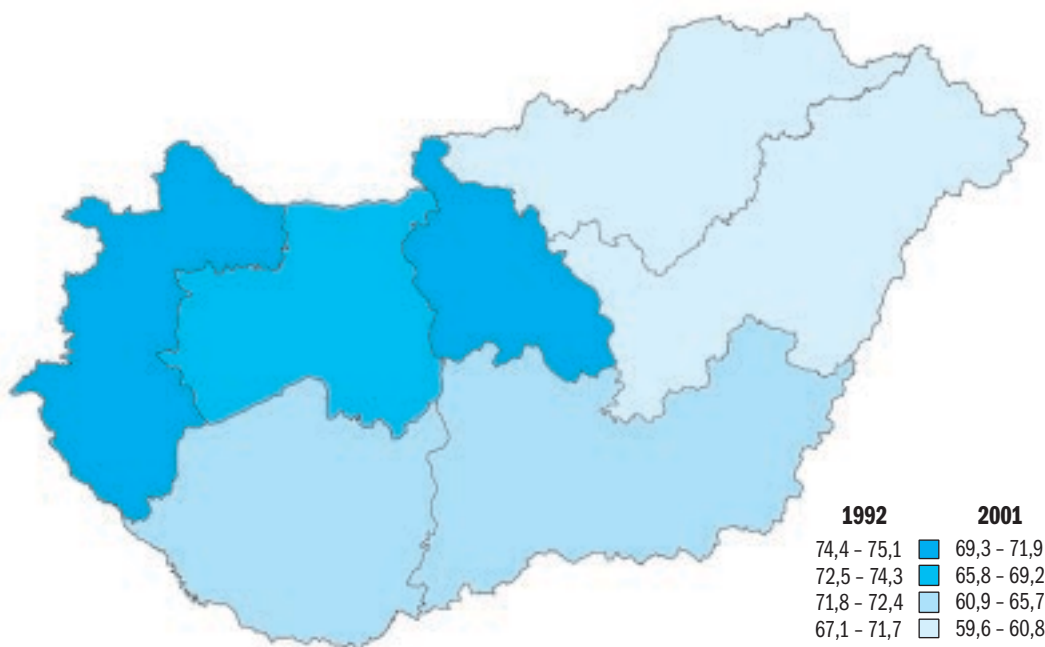
9.4. ábra: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)

10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta
(Regional inequalities: Labour force participation rates)*

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| 1992 | 74,4 | 72,5 | 75,1 | 71,8 | 68,4 | 67,1 | 71,9 | 71,8 |
| 1993 | 71,7 | 70,3 | 74,4 | 68,7 | 66,6 | 63,6 | 68,5 | 69,3 |
| 1994 | 69,5 | 68,5 | 72,9 | 67,2 | 63,8 | 61,8 | 66,6 | 67,3 |
| 1995 | 68,3 | 67,0 | 70,6 | 62,5 | 62,8 | 60,1 | 65,8 | 65,6 |
| 1996 | 68,4 | 65,8 | 71,4 | 62,7 | 61,4 | 58,8 | 64,5 | 65,0 |
| 1997 | 67,2 | 65,1 | 70,8 | 62,5 | 60,0 | 57,3 | 64,6 | 64,1 |
| 1998 | 67,2 | 66,8 | 72,5 | 63,5 | 59,6 | 57,9 | 64,7 | 64,7 |
| 1999 | 69,3 | 69,3 | 72,8 | 64,2 | 61,3 | 60,0 | 65,1 | 63,8 |
| 2000 | 69,8 | 69,2 | 72,5 | 64,9 | 61,5 | 59,8 | 65,1 | 66,4 |
| 2001 | 69,9 | 69,2 | 71,9 | 63,5 | 60,8 | 59,6 | 65,7 | 66,2 |

* Munkavállalási korú népesség. (Working age population.)

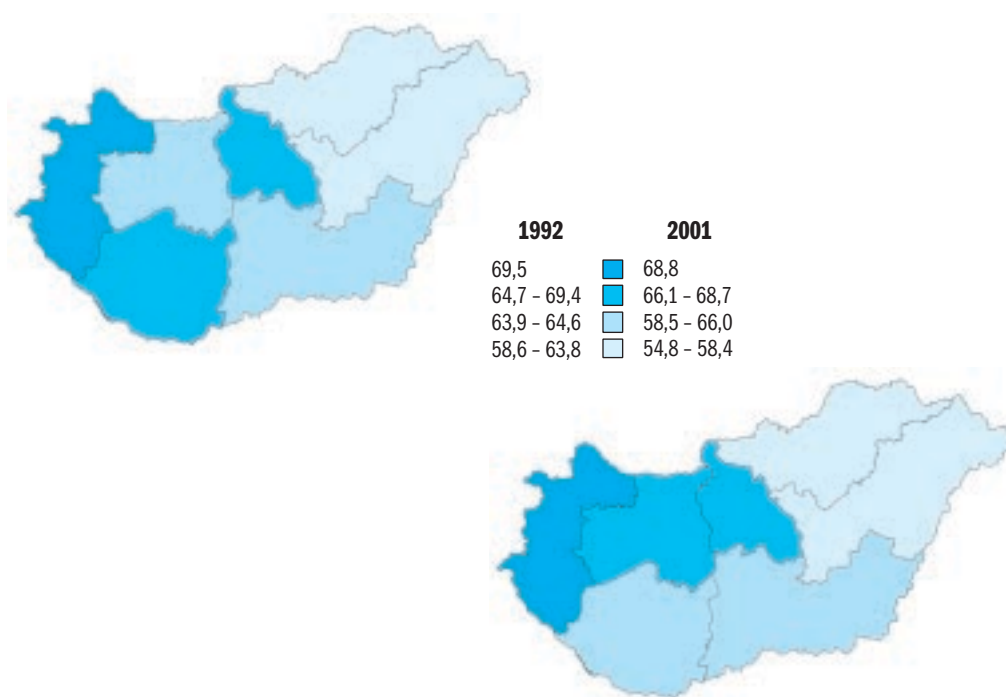
Forrás (Source): KSH MEF.



10.1. ábra: Regionális különbségek: aktivitási ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions)

10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (*Regional inequalities: Employment ratio*)*

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| 1992 | 68,7 | 63,9 | 69,5 | 64,7 | 58,6 | 58,6 | 64,4 | 64,5 |
| 1993 | 64,6 | 61,4 | 67,9 | 59,8 | 55,7 | 54,0 | 60,0 | 60,8 |
| 1994 | 63,3 | 61,0 | 67,3 | 59,1 | 54,0 | 53,2 | 59,6 | 59,9 |
| 1995 | 63,1 | 59,5 | 65,6 | 54,5 | 52,5 | 51,7 | 59,6 | 58,7 |
| 1996 | 62,7 | 58,8 | 66,3 | 56,7 | 51,7 | 51,0 | 59,1 | 58,3 |
| 1997 | 62,5 | 59,7 | 66,5 | 56,3 | 51,5 | 50,4 | 59,8 | 58,4 |
| 1998 | 63,4 | 62,3 | 68,2 | 57,5 | 52,3 | 51,4 | 60,1 | 59,6 |
| 1999 | 65,6 | 65,0 | 69,5 | 58,8 | 54,1 | 53,7 | 64,3 | 61,5 |
| 2000 | 66,0 | 65,8 | 69,4 | 59,7 | 55,1 | 54,2 | 61,7 | 62,0 |
| 2001 | 66,8 | 66,1 | 68,8 | 58,5 | 55,5 | 54,8 | 62,0 | 62,3 |

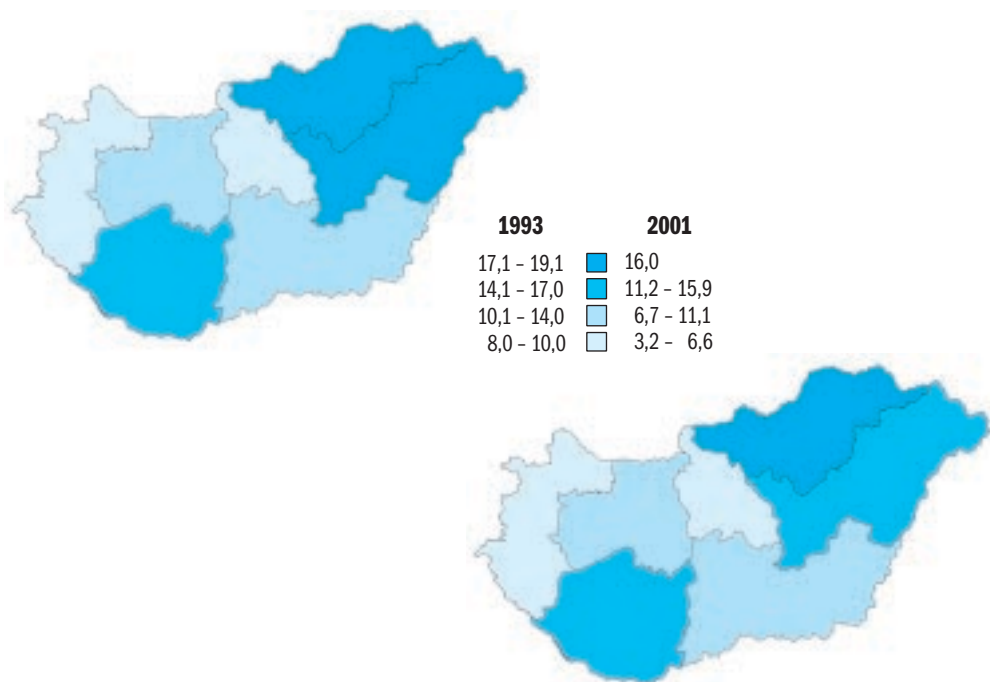
* Munkavállalási korú népesség. (*Working age population.*)Forrás (*Source*): KSH MEF.10.2. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban (*Regional inequalities: Employment ratio in NUTS-2 level regions*)

**10.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta
(Regional inequalities: Registered unemployment rate)***

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| 1991 | 1,7 | 3,7 | 2,8 | 4,8 | 7,0 | 6,5 | 5,2 | 4,1 |
| 1992 | 5,7 | 10,4 | 7,2 | 10,8 | 15,7 | 15,0 | 12,2 | 10,3 |
| 1993 | 8,0 | 12,8 | 9,1 | 13,1 | 19,1 | 18,2 | 14,7 | 12,9 |
| 1994 | 6,6 | 11,5 | 8,5 | 11,9 | 16,6 | 16,9 | 12,9 | 11,3 |
| 1995 | 6,3 | 10,6 | 7,6 | 11,7 | 15,6 | 16,1 | 11,5 | 10,6 |
| 1996 | 6,4 | 10,7 | 8,0 | 12,6 | 16,7 | 16,8 | 11,3 | 11,0 |
| 1997 | 5,6 | 9,9 | 7,3 | 13,1 | 16,8 | 16,4 | 11,0 | 10,5 |
| 1998 | 4,7 | 8,6 | 6,1 | 11,8 | 16,0 | 15,0 | 10,1 | 9,5 |
| 1999 | 4,5 | 8,7 | 5,9 | 12,1 | 17,1 | 16,1 | 10,4 | 9,7 |
| 2000 | 3,8 | 7,5 | 5,6 | 11,8 | 17,2 | 16,0 | 10,4 | 9,3 |
| 2001 | 3,2 | 6,7 | 5,0 | 11,2 | 16,0 | 14,5 | 9,7 | 8,5 |

* Vetítési alap az aktív népesség előző év január 1-jén. (The denominator of the ratio is the active population on January 1st of the previous year.)

Forrás (Source): FH REG.

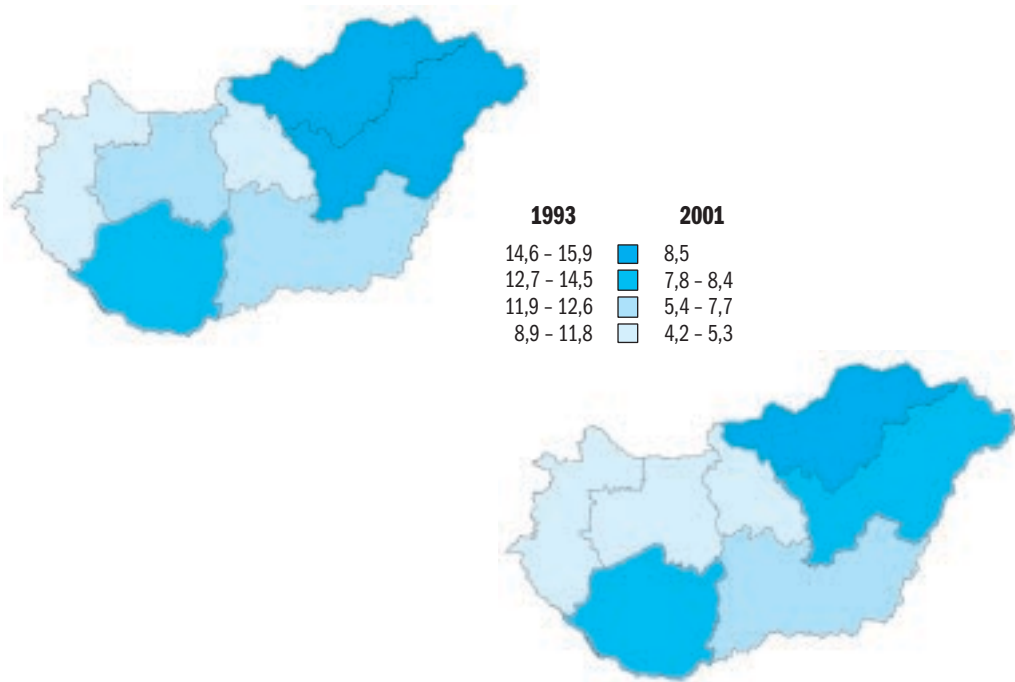


**10.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions)**

**10.4. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint
(Regional inequalities: LFS-based unemployment rate)**

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| 1992 | 7,4 | 11,4 | 7,2 | 9,5 | 13,9 | 12,3 | 10,1 | 9,8 |
| 1993 | 9,8 | 12,4 | 8,9 | 12,7 | 15,9 | 14,6 | 12,2 | 11,9 |
| 1994 | 8,7 | 10,6 | 7,7 | 11,8 | 15,0 | 13,6 | 10,5 | 10,7 |
| 1995 | 7,3 | 10,8 | 6,8 | 11,9 | 15,8 | 13,6 | 9,2 | 10,2 |
| 1996 | 8,1 | 10,3 | 7,1 | 9,3 | 15,3 | 13,0 | 8,3 | 9,9 |
| 1997 | 6,9 | 8,0 | 6,0 | 9,9 | 13,9 | 11,9 | 7,3 | 8,7 |
| 1998 | 5,6 | 6,7 | 6,0 | 9,4 | 12,2 | 11,0 | 7,1 | 7,8 |
| 1999 | 5,2 | 6,0 | 4,4 | 8,3 | 11,5 | 10,1 | 5,7 | 7,0 |
| 2000 | 5,2 | 4,8 | 4,2 | 7,8 | 10,1 | 9,2 | 5,1 | 6,4 |
| 2001 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 7,8 | 8,5 | 7,8 | 5,4 | 5,7 |

Forrás (Source): KSH MEF.

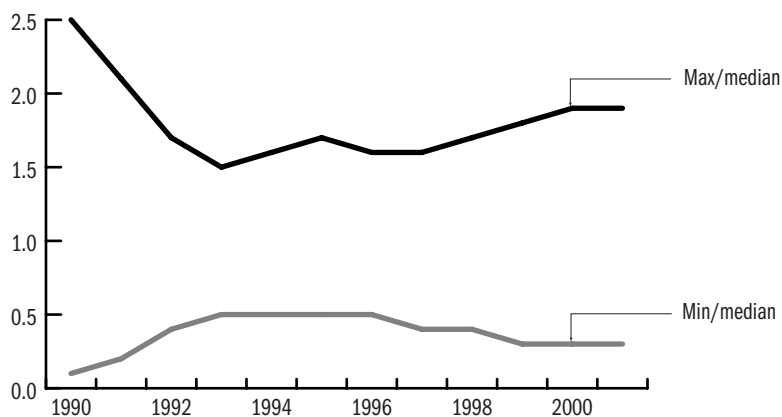


10.4. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions)

10.5. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai
(Annual average of registered unemployment rate by counties)

| | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Budapest | 0,1 | 1,2 | 4,6 | 6,6 | 5,9 | 5,7 | 5,7 | 4,8 | 4,0 | 3,7 | 3,0 | 2,6 |
| Baranya | 1,1 | 5,1 | 11,2 | 13,2 | 11,7 | 11,8 | 12,2 | 13,3 | 11,8 | 11,6 | 11,6 | 11,1 |
| Bács-Kiskun | 1,1 | 5,9 | 13,4 | 16,0 | 13,1 | 11,0 | 10,9 | 10,7 | 9,7 | 10,0 | 10,0 | 9,3 |
| Békés | 1,1 | 7,4 | 13,3 | 16,3 | 15,1 | 14,0 | 14,0 | 13,5 | 13,0 | 13,0 | 13,1 | 11,9 |
| Borsod-Abaúj-Zemplén | 2,3 | 8,0 | 16,7 | 20,2 | 17,5 | 16,7 | 18,0 | 19,0 | 17,9 | 19,5 | 20,3 | 19,0 |
| Csongrád | 1,0 | 4,8 | 9,8 | 11,7 | 10,8 | 9,9 | 9,3 | 9,2 | 8,1 | 8,5 | 8,6 | 8,3 |
| Fejér | 1,0 | 4,1 | 10,1 | 12,5 | 11,3 | 10,6 | 10,4 | 9,4 | 8,4 | 8,3 | 7,2 | 6,4 |
| Győr-Moson-Sopron | 0,5 | 2,9 | 6,9 | 8,2 | 7,7 | 6,8 | 7,4 | 6,4 | 5,1 | 4,8 | 4,6 | 4,1 |
| Hajdú-Bihar | 0,9 | 5,0 | 11,5 | 16,6 | 15,3 | 14,2 | 15,6 | 15,0 | 14,0 | 15,6 | 14,7 | 13,6 |
| Heves | 1,6 | 6,4 | 12,7 | 15,2 | 13,9 | 12,5 | 13,6 | 12,1 | 11,7 | 12,3 | 12,0 | 10,6 |
| Jász-Nagykun-Szolnok | 1,6 | 7,0 | 14,4 | 17,1 | 15,8 | 14,6 | 14,8 | 14,8 | 13,5 | 13,7 | 13,4 | 11,5 |
| Komárom-Esztergom | 1,0 | 4,1 | 11,5 | 14,4 | 12,6 | 11,3 | 12,0 | 11,4 | 9,8 | 10,1 | 8,3 | 7,0 |
| Nógrád | 2,4 | 9,8 | 16,8 | 21,3 | 17,2 | 16,3 | 17,0 | 16,3 | 15,6 | 16,2 | 14,9 | 14,3 |
| Pest | 0,5 | 4,4 | 8,1 | 11,0 | 8,1 | 7,6 | 7,8 | 7,3 | 6,3 | 6,0 | 5,2 | 4,4 |
| Somogy | 1,4 | 5,2 | 9,2 | 11,6 | 10,9 | 11,2 | 12,5 | 12,7 | 11,3 | 12,2 | 11,9 | 11,6 |
| Szabolcs-Szatmár-Bereg | 2,6 | 10,7 | 18,9 | 20,6 | 19,3 | 19,3 | 19,7 | 18,9 | 17,2 | 18,7 | 19,5 | 17,8 |
| Tolna | 1,6 | 6,5 | 12,1 | 14,7 | 13,4 | 12,2 | 13,4 | 13,5 | 12,3 | 12,9 | 11,8 | 11,0 |
| Vas | 0,4 | 2,9 | 7,3 | 9,1 | 8,3 | 7,2 | 7,2 | 6,7 | 5,6 | 5,6 | 5,2 | 4,9 |
| Veszprém | 0,9 | 4,9 | 9,9 | 11,9 | 10,9 | 10,0 | 9,9 | 9,2 | 7,9 | 8,2 | 7,2 | 6,9 |
| Zala | 0,8 | 3,9 | 7,7 | 10,3 | 9,8 | 9,2 | 9,8 | 9,2 | 8,1 | 7,7 | 7,2 | 6,5 |
| Országos (Country) | 1,0 | 4,1 | 10,3 | 12,9 | 11,3 | 10,6 | 11,0 | 10,5 | 9,5 | 9,7 | 9,3 | 8,5 |

Forrás (Source): FH REG.



10.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei
(Regional inequalities: unemployment rates in the counties)

10.6. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben
(The average monthly per capita earnings in Budapest and in the counties)

| Megye (County) | 1994 | | 1996 | | 1998 | | 2000 | | 2001 | |
|------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
| | HUF/month | % | HUF/month | % | HUF/month | % | HUF/month | % | HUF/month | % |
| Budapest | 45 180 | 126,8 | 60 870 | 127,8 | 90 949 | 131,0 | 121 450 | 134,4 | 140 312 | 135,4 |
| Baranya | 32 445 | 91,1 | 43 955 | 92,3 | 63 391 | 91,3 | 76 243 | 84,4 | 89 479 | 86,4 |
| Bács-Kiskun | 30 124 | 84,6 | 40 477 | 85,0 | 57 325 | 82,6 | 71 141 | 78,8 | 83 432 | 80,5 |
| Békés | 30 725 | 86,3 | 40 428 | 84,9 | 57 433 | 82,7 | 69 552 | 77,0 | 79 718 | 76,9 |
| Borsod-Abaúj-Zemplén | 32 260 | 90,6 | 41 512 | 87,1 | 61 295 | 88,3 | 78 136 | 86,5 | 89 223 | 86,1 |
| Csongrád | 33 057 | 92,8 | 42 855 | 90,0 | 60 780 | 87,6 | 79 857 | 88,4 | 90 367 | 87,2 |
| Fejér | 37 068 | 104,1 | 50 129 | 105,2 | 73 592 | 106,0 | 94 758 | 104,9 | 108 290 | 104,5 |
| Győr-Moson-Sopron | 34 666 | 97,3 | 47 327 | 99,4 | 68 684 | 98,9 | 87 334 | 96,7 | 103 371 | 99,8 |
| Hajdú-Bihar | 31 978 | 89,8 | 42 517 | 89,3 | 58 907 | 84,9 | 74 922 | 82,9 | 87 352 | 84,3 |
| Heves | 33 033 | 92,7 | 43 699 | 91,7 | 62 163 | 89,6 | 83 440 | 92,4 | 92 861 | 89,6 |
| Komárom-Esztergom | 33 648 | 94,5 | 46 139 | 96,9 | 66 564 | 95,9 | 84 382 | 93,4 | 98 494 | 95,1 |
| Nógrád | 29 023 | 81,5 | 38 287 | 80,4 | 53 855 | 77,6 | 67 368 | 74,6 | 80 158 | 77,4 |
| Pest | 32 417 | 91,0 | 46 009 | 96,6 | 67 768 | 97,6 | 87 311 | 96,6 | 103 871 | 100,3 |
| Somogy | 29 791 | 83,6 | 41 151 | 86,4 | 56 888 | 82,0 | 68 725 | 76,1 | 80 440 | 77,6 |
| Szabolcs-Szatmár-Bereg | 30 675 | 86,1 | 39 441 | 82,8 | 56 218 | 81,0 | 71 403 | 79,0 | 79 937 | 77,2 |
| Jász-Nagykun-Szolnok | 30 554 | 85,8 | 41 807 | 87,8 | 59 441 | 85,6 | 75 121 | 83,2 | 89 393 | 84,3 |
| Tolna | 33 729 | 94,7 | 44 220 | 92,8 | 61 594 | 88,7 | 78 544 | 86,9 | 90 583 | 87,4 |
| Vas | 30 443 | 85,5 | 41 668 | 87,5 | 60 840 | 87,6 | 83 040 | 91,9 | 92 492 | 89,3 |
| Veszprém | 33 142 | 93,0 | 43 578 | 91,5 | 63 474 | 91,4 | 79 868 | 88,4 | 91 189 | 88,0 |
| Zala | 32 307 | 90,7 | 43 314 | 90,9 | 61 866 | 89,1 | 78 237 | 86,6 | 89 252 | 86,1 |
| Összesen (Total) | 35 620 | 100,0 | 47 633 | 100,0 | 69 415 | 100,0 | 90 338 | 100,0 | 103 610 | 100,0 |

Forrás (Source): FH BT.

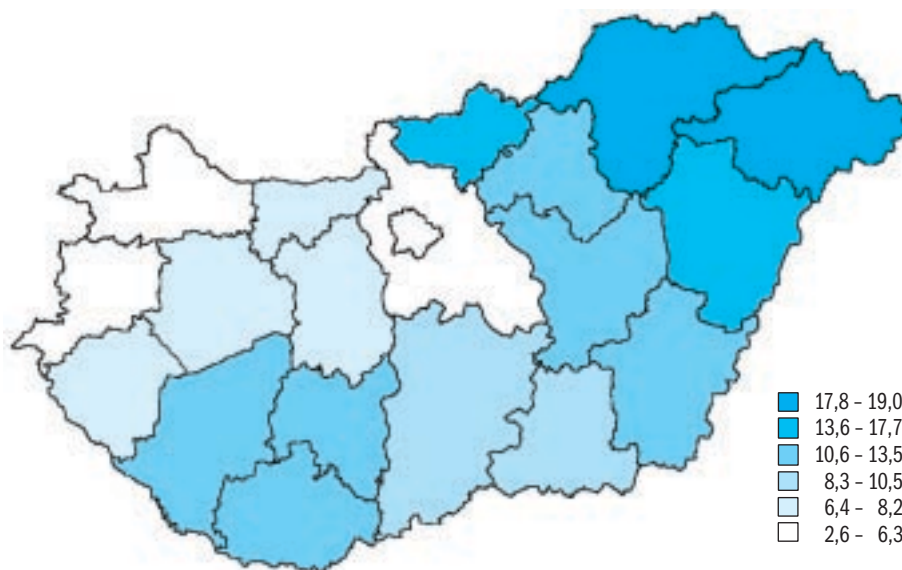
10.7. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (*Regional inequalities: Earnings*)*

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|-----------------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| Ft/fő/hó (HUF/person/month) | | | | | | | | |
| 1989 | 11 719 | 10 880 | 10 108 | 10 484 | 10 472 | 9 675 | 9 841 | 10 822 |
| 1992 | 27 172 | 22 174 | 20 975 | 19 899 | 20 704 | 19 563 | 20 047 | 22 465 |
| 1993 | 32 450 | 26 207 | 24 627 | 25 733 | 24 011 | 24 025 | 23 898 | 26 992 |
| 1994 | 43 010 | 34 788 | 32 797 | 31 929 | 31 937 | 31 131 | 31 325 | 35 620 |
| 1995 | 46 992 | 38 492 | 36 394 | 35 383 | 35 995 | 34 704 | 33 633 | 40 190 |
| 1996 | 58 154 | 46 632 | 44 569 | 43 015 | 41 439 | 41 222 | 41 208 | 47 559 |
| 1997 | 70 967 | 56 753 | 52 934 | 51 279 | 51 797 | 50 021 | 50 245 | 58 022 |
| 1998 | 86 440 | 68 297 | 64 602 | 60 736 | 60 361 | 58 208 | 58 506 | 69 415 |
| 1999 | 101 427 | 77 656 | 74 808 | 70 195 | 70 961 | 68 738 | 68 339 | 81 067 |
| 2000 | 114 637 | 87 078 | 83 668 | 74 412 | 77 714 | 73 858 | 73 591 | 90 338 |
| 2001 | 132 136 | 100 358 | 96 216 | 86 489 | 88 735 | 84 930 | 84 710 | 103 610 |
| Százalék (per cent) | | | | | | | | |
| 1989 | 108,3 | 100,5 | 93,4 | 96,9 | 96,8 | 89,4 | 90,9 | 100,0 |
| 1992 | 121,0 | 98,7 | 93,4 | 88,6 | 92,2 | 87,1 | 89,2 | 100,0 |
| 1993 | 120,2 | 97,1 | 91,2 | 95,3 | 89,0 | 89,0 | 88,5 | 100,0 |
| 1994 | 120,7 | 97,7 | 92,1 | 89,6 | 89,7 | 87,4 | 87,9 | 100,0 |
| 1995 | 116,9 | 95,8 | 90,6 | 88,0 | 89,6 | 86,4 | 83,7 | 100,0 |
| 1996 | 122,3 | 98,1 | 93,7 | 90,4 | 87,1 | 86,7 | 86,6 | 100,0 |
| 1997 | 122,3 | 97,8 | 91,2 | 88,4 | 89,3 | 86,2 | 86,6 | 100,0 |
| 1998 | 124,5 | 98,4 | 93,1 | 87,5 | 87,0 | 83,9 | 84,3 | 100,0 |
| 1999 | 125,1 | 95,8 | 92,3 | 86,6 | 87,5 | 84,8 | 84,3 | 100,0 |
| 2000 | 126,9 | 96,4 | 92,6 | 82,4 | 86,0 | 81,8 | 81,5 | 100,0 |
| 2001 | 127,5 | 96,9 | 92,9 | 83,8 | 85,6 | 82,0 | 81,8 | 100,0 |

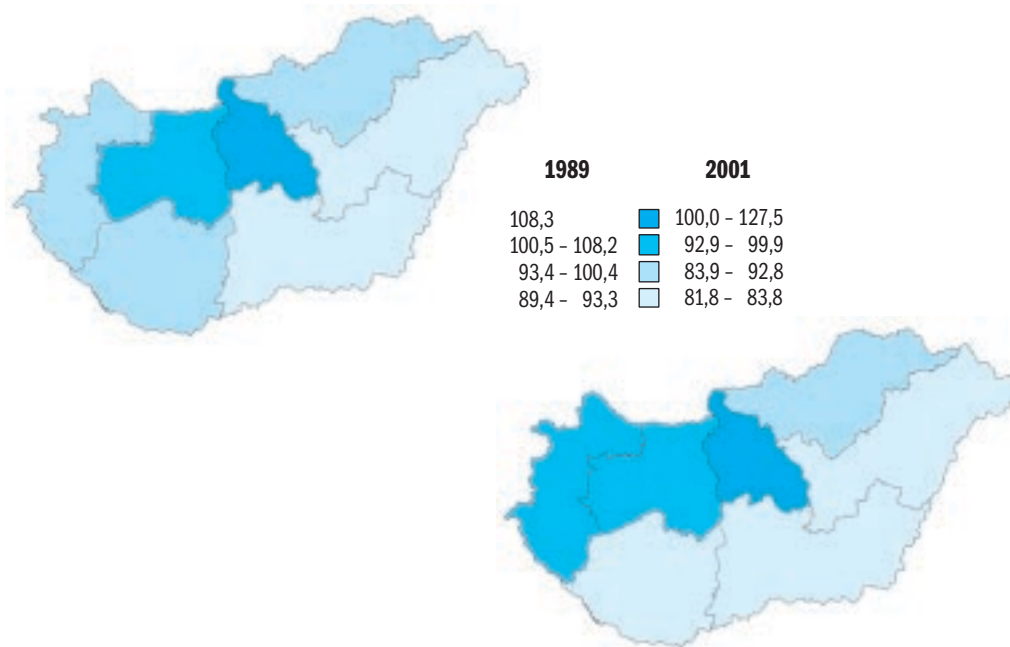
* Bruttó havi kereset, május. (*Gross monthly earnings, May.*)

Jegyzet (*Note*): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–98: 10 fős és nagyobb; 1999–2000: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak. (*The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1992–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999–2001], respectively.*)

Forrás (*Source*): FH BT.



10.6. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2001
(Average of registered unemployment rate by counties, 2001)

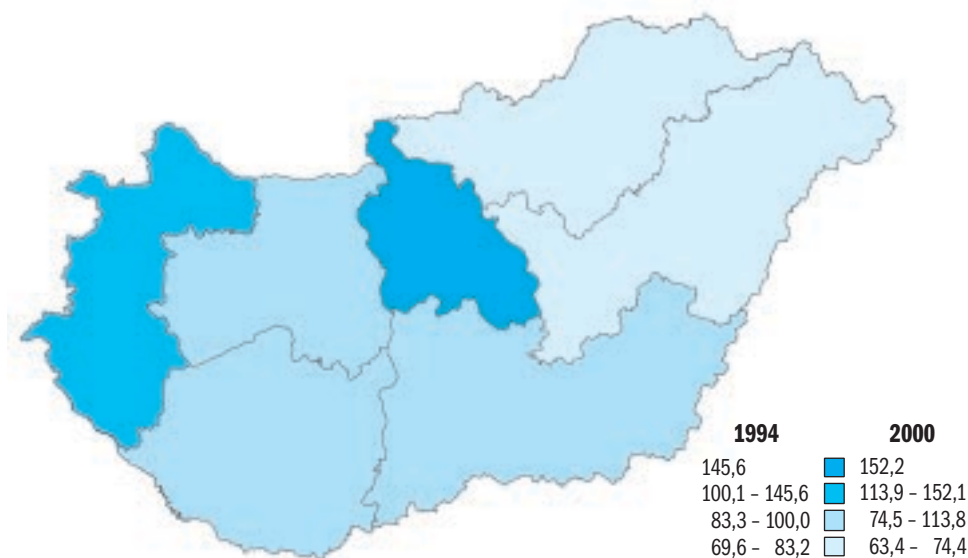


10.7. ábra: Regionális különbségek: keresetek (Regional inequalities: Earnings)

10.8. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék
(Regional inequalities: gross domestic product)

| Év | Közép-Magyarország | Közép-Dunántúl | Nyugat-Dunántúl | Dél-Dunántúl | Észak-Magyarország | Észak-Alföld | Dél-Alföld | Összesen |
|---|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------|
| Year | Central Hungary | Central Transdanubia | Western Transdanubia | Southern Transdanubia | Northern Hungary | Northern Great Plain | Southern Great Plain | Total |
| Egy lakosra, ezer forint (Per capita, 1000 HUF) | | | | | | | | |
| 1994 | 619 | 367 | 428 | 357 | 296 | 314 | 354 | 425 |
| 1995 | 792 | 497 | 565 | 448 | 400 | 391 | 457 | 549 |
| 1996 | 993 | 621 | 710 | 541 | 467 | 476 | 549 | 676 |
| 1997 | 1 254 | 807 | 885 | 653 | 566 | 581 | 655 | 841 |
| 1998 | 1 474 | 978 | 1 102 | 770 | 678 | 675 | 761 | 997 |
| 1999 | 1 710 | 1 061 | 1 301 | 880 | 751 | 726 | 843 | 1 132 |
| 2000 | 1 997 | 1 318 | 1 494 | 982 | 847 | 832 | 943 | 1 312 |
| Százalék (Per cent) | | | | | | | | |
| 1994 | 145,6 | 86,4 | 100,7 | 84,0 | 69,6 | 73,9 | 83,3 | 100,0 |
| 1995 | 144,3 | 90,5 | 102,9 | 81,6 | 72,9 | 71,2 | 83,2 | 100,0 |
| 1996 | 146,9 | 91,9 | 105,0 | 80,0 | 69,1 | 70,4 | 81,2 | 100,0 |
| 1997 | 149,1 | 96,0 | 105,2 | 77,6 | 67,3 | 69,1 | 77,9 | 100,0 |
| 1998 | 147,8 | 98,1 | 110,5 | 77,2 | 68,0 | 67,7 | 76,3 | 100,0 |
| 1999 | 151,1 | 93,7 | 114,9 | 77,7 | 66,3 | 64,1 | 74,5 | 100,0 |
| 2000 | 152,2 | 100,5 | 113,9 | 74,8 | 64,6 | 63,4 | 71,8 | 100,0 |

Forrás (Source): KSH.



10.8. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék
(Regional inequalities: gross domestic product)

11.1. táblázat: Belföldi vándorlás (Domestic migration)

| Év | Lakóhelyváltoztatások (állandó vándorlások) száma (fő) | A 15-55/59 éves lakóhelyváltoztatók a 15-55/59 éves népesség %-ában |
|------|--|---|
| Year | Number of changes of dwelling (permanent migrations) in thousands | Number of 15-55/59 years old persons changing dwelling as a percentage of the 15-55/59 years old population |
| 1989 | 204 058 | 2,2 |
| 1990 | 213 625 | 2,4 |
| 1991 | 188 381 | 2,1 |
| 1992 | 204 641 | 2,3 |
| 1993 | 207 839 | 2,3 |
| 1994 | 209 075 | 2,3 |
| 1995 | 210 909 | 2,3 |
| 1996 | 208 971 | 2,2 |
| 1997 | 219 837 | 2,3 |
| 1998 | 224 208 | 2,4 |
| 1999 | 220 000 | 2,4 |
| 2000 | 229 000 | 2,5 |
| 2001 | 219 000 | 2,2 |

Forrás (Source): Népszámlányilvántartás. (Population register.)

11.2. táblázat: Ingázás (Commuting)

| Év | A lakóhelyükön foglalkoztatottak | | Más településen foglalkoztatottak | |
|------|----------------------------------|--------|-----------------------------------|--------|
| | Working in the residence | | Commuter | |
| Year | száma (1000 fő) | aránya | száma (1000 fő) | aránya |
| | in thousands | % | in thousands | % |
| 1980 | 3 850,4 | 76,0 | 1 218,4 | 24,0 |
| 1990 | 3 381,6 | 74,7 | 1 145,6 | 25,3 |
| 1996 | 2 598,1 | 74,6 | 886,7 | 25,4 |

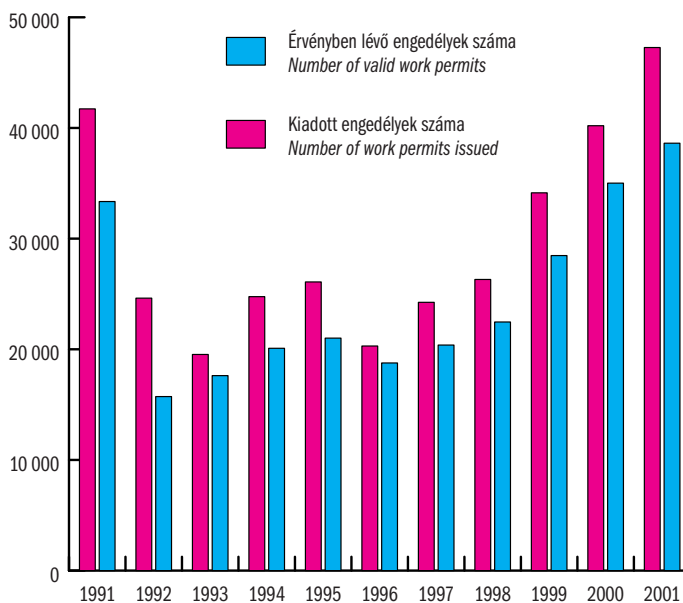
Jegyzet (Note): Az adatok az aktív keresőkre vonatkoznak. (The data refer to persons classified as 'active wage earners'.)

Forrás (Source): 1980, 1990: NSZ, 1996: MC.

11.3. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (Work permits issued to foreign citizens)

| Év | Az év során kiadott munkavállalási engedélyek száma | Az év utolsó napján érvényben lévő engedélyek száma |
|------|---|--|
| Year | Number of work permits issued during the year | Number of work permits valid at the last day of the year |
| 1989 | 25 259 | ... |
| 1990 | 51 946 | ... |
| 1991 | 41 724 | 33 352 |
| 1992 | 24 621 | 15 727 |
| 1993 | 19 532 | 17 620 |
| 1994 | 24 756 | 20 090 |
| 1995 | 26 085 | 21 009 |
| 1996 | 20 296 | 18 763 |
| 1997 | 24 244 | 20 382 |
| 1998 | 26 310 | 22 466 |
| 1999 | 34 138 | 28 469 |
| 2000 | 40 203 | 35 014 |
| 2001 | 47 269 | 38 623 |

Forrás (Source): FH, a munkaügyi központok jelentései alapján. (NEO, based on the reports of the regional labour centres.)



11.1. ábra: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (Work permit issued to foreign citizens)

11.4. táblázat: Munkaerő-forgalom (*Labour turnover*)*

| Év <i>Year</i> | Száma <i>Number</i> | Aránya <i>Share</i> |
|-------------------|------------------------|------------------------|
| 1989 | 628 529 | 14,1 |
| 1989 | 628 529 | 14,1 |
| 1990 | 448 484 | 10,8 |
| 1991 | 315 705 | 8,5 |
| 1992 | ... | ... |
| 1993 | ... | ... |
| 1994 | 175 995 | 4,7 |
| 1995 | 219 359 | 6,0 |
| 1996 | 269 635 | 7,4 |
| 1997 | 212 383 | 5,8 |
| 1998 | 216 593 | 5,9 |
| 1999 | 189 770 | 5,0 |
| 2000 | 192 483 | 4,9 |
| 2001 | 182 202 | 4,7 |

* Az év folyamán munkahelyet változtatók száma. (*Persons changing employer during the year.*)

Jegyzet (*Note*): Az 1991 előtti és 1993 utáni adatok nem összehasonlíthatók. (*Data before and after 1992 are not comparable.*)

Forrás (*Source*): 1989–91: KSH IMS; 1994: KSH MEF, kiegészítő felvétel (*supplementary survey*).

12.1. táblázat: Sztrájkok (*Strikes*)

| Év <i>Year</i> | A sztrájkok száma <i>Number of strikes</i> | A sztrájkokban részt- vevők száma, fő <i>Number of involved persons</i> | Kiesett órák száma, ezer <i>Hours were lost, in thousands</i> |
|-------------------|---|---|---|
| 1991 | 3 | 24 148 | 76 |
| 1992 | 4 | 1 010 | 33 |
| 1993 | 5 | 2 574 | 42 |
| 1994 | 4 | 31 529 | 229 |
| 1995 | 7 | 1 720 481 | 1 708 ¹ |
| 1996 | 8 | 4 491 | 19 |
| 1997 | 5 | 853 | 15 |
| 1998 | 7 | 1 447 | 3 |
| 1999 | 5 | 16 685 | 242 |
| 2000 | 5 | 26 978 | 1 192 |
| 2001 | 6 | 21 128 | 61 |

¹ A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok. (*Teachers strikes number partly estimated.*)

Forrás (*Source*): KSH sztrájkstatisztika.

13.1. táblázat: Tényleges munkaidő nemek szerint (Actual hours worked by sex)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Heti átlagos munkaidő az első munkában, óra (Average weekly hours worked in main work) | 38,9 | 39,9 | 40,1 | 40,1 | 41,4 | 40,5 | 40,3 | 40,9 | 41,1 |
| Heti átlagos munkaidő a második munkában, óra (Average weekly hours worked in second work) | 0,9 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 |
| Az összes munkaidő heti átlaga, óra (Average weekly hours worked in main and second work) | 39,8 | 40,6 | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 40,7 | 40,6 | 41,3 | 41,4 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Heti átlagos munkaidő az első munkában, óra (Average weekly hours worked in main work) | 35,0 | 35,5 | 35,4 | 35,5 | 36,7 | 36,0 | 36,4 | 37,0 | 36,9 |
| Heti átlagos munkaidő a második munkában, óra (Average weekly hours worked in second work) | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Az összes munkaidő heti átlaga, óra (Average weekly hours worked in main and second work) | 35,4 | 35,9 | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 36,1 | 36,6 | 37,2 | 37,1 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Heti átlagos munkaidő az első munkában, óra (Average weekly hours worked in main work) | 37,1 | 37,9 | 37,9 | 38,1 | 39,3 | 38,5 | 38,6 | 39,2 | 39,2 |
| Heti átlagos munkaidő a második munkában, óra (Average weekly hours worked in second work) | 0,7 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| Az összes munkaidő heti átlaga, óra (Average weekly hours worked in main and second work) | 37,8 | 38,4 | 38,3 | 38,5 | 39,6 | 38,7 | 38,8 | 39,4 | 39,5 |

13.2. táblázat: A vonatkozási héten dolgozók aránya a foglalkoztatottak százalékában (Proportions of employed worked in reference week)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| A foglalkoztatottak közül munkát végzők aránya (Percentage of employed worked in reference week) | 92,0 | 92,7 | 93,2 | 94,5 | 95,4 | 95,8 | 96,0 | 96,4 | 96,8 |
| A foglalkoztatottak közül második munkában dolgozók aránya (Percentage of employed worked in second work in reference week) | 5,1 | 3,8 | 3,6 | 3,4 | 2,8 | 1,8 | 2,0 | 2,2 | 2,0 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| A foglalkoztatottak közül munkát végzők aránya (Percentage of employed worked in reference week) | 89,0 | 89,2 | 89,6 | 91,2 | 92,3 | 92,8 | 93,6 | 94,4 | 94,8 |
| A foglalkoztatottak közül második munkában dolgozók aránya (Percentage of employed worked in second work in reference week) | 3,0 | 2,2 | 2,0 | 2,0 | 1,6 | 1,1 | 1,3 | 1,2 | 1,3 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| A foglalkoztatottak közül munkát végzők aránya (Percentage of employed worked in reference week) | 90,6 | 91,1 | 91,5 | 93,0 | 94,0 | 94,5 | 95,0 | 95,5 | 95,9 |
| A foglalkoztatottak közül második munkában dolgozók aránya (Percentage of employed worked in second work in reference week) | 4,1 | 3,0 | 2,8 | 2,7 | 2,3 | 1,5 | 1,7 | 1,8 | 1,7 |

13.3. táblázat: A munkából a vonatkozási héten távollévők megoszlása a távollét oka szerint
(Reasons for absence from work, percent)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Betegség (Illness) | 42,4 | 42,5 | 46,6 | 37,5 | 35,8 | 32,2 | 32,7 | 33,0 | 32,0 |
| Szülési szabadság (Parental leave) | 0,4 | 0,4 | 0,7 | 0,6 | 0,7 | 0,6 | 0,9 | 0,4 | 0,8 |
| Szabadság (Vacation) | 36,7 | 40,6 | 37,2 | 42,7 | 46,7 | 50,1 | 51,2 | 48,6 | 49,7 |
| Munkaügyi vita (sztrájk) (Strike) | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,3 |
| Időjárási ok (Weather conditions) | 1,1 | 1,4 | 1,0 | 2,1 | 3,4 | 3,8 | 2,6 | 5,1 | 3,7 |
| A munkarenddel összefüggésben (Work schedule) | 3,3 | 2,7 | 2,2 | 2,5 | 2,4 | 2,2 | 2,9 | 2,1 | 2,7 |
| Gazdasági okból szünetelt a munkavégzés (Reduction in economic activity) | 9,9 | 6,5 | 4,9 | 5,1 | 3,4 | 3,5 | 3,0 | 3,8 | 4,1 |
| Egyéb ok (Other reason) | 5,9 | 5,9 | 7,3 | 9,4 | 7,3 | 7,5 | 6,8 | 6,9 | 6,7 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Betegség (Illness) | 40,1 | 40,4 | 41,0 | 34,3 | 34,3 | 30,5 | 31,3 | 30,8 | 27,6 |
| Szülési szabadság (Parental leave) | 13,3 | 9,7 | 12,0 | 12,8 | 11,4 | 11,2 | 8,0 | 8,4 | 10,5 |
| Szabadság (Vacation) | 36,4 | 39,4 | 38,3 | 43,2 | 44,8 | 48,2 | 50,1 | 49,8 | 51,4 |
| Munkaügyi vita (sztrájk) (Strike) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Időjárási ok (Weather conditions) | 0,4 | 0,5 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 0,7 | 0,5 |
| A munkarenddel összefüggésben (Work schedule) | 1,5 | 1,5 | 1,3 | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 1,1 | 1,1 | 0,8 |
| Gazdasági okból szünetelt a munkavégzés (Reduction in economic activity) | 4,4 | 3,4 | 2,9 | 2,6 | 2,0 | 1,8 | 3,1 | 2,1 | 2,4 |
| Egyéb ok (Other reason) | 3,9 | 5,1 | 4,3 | 5,8 | 6,1 | 6,2 | 6,0 | 7,1 | 6,9 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Betegség (Illness) | 41,1 | 41,3 | 43,4 | 35,7 | 35,0 | 31,2 | 31,9 | 31,8 | 29,5 |
| Szülési szabadság (Parental leave) | 7,4 | 5,6 | 7,1 | 7,6 | 6,8 | 6,7 | 4,9 | 4,9 | 6,3 |
| Szabadság (Vacation) | 36,5 | 39,9 | 37,8 | 43,0 | 45,6 | 49,0 | 50,6 | 49,3 | 50,7 |
| Munkaügyi vita (sztrájk) (Strike) | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Időjárási ok (Weather conditions) | 0,7 | 0,9 | 0,5 | 1,0 | 1,7 | 2,0 | 1,3 | 2,6 | 1,8 |
| A munkarenddel összefüggésben (Work schedule) | 2,3 | 2,0 | 1,7 | 1,7 | 1,6 | 1,7 | 1,9 | 1,5 | 1,6 |
| Gazdasági okból szünetelt a munkavégzés (Reduction in economic activity) | 6,9 | 4,8 | 3,8 | 3,7 | 2,6 | 2,5 | 3,1 | 2,8 | 3,1 |
| Egyéb ok (Other reason) | 4,8 | 5,5 | 5,6 | 7,3 | 6,6 | 6,8 | 6,3 | 7,0 | 6,8 |

13.4. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai korcsoportok szerint
(Average weekly hours worked by age-group)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 37,3 | 39,2 | 38,5 | 38,3 | 40,4 | 39,0 | 38,4 | 39,1 | 39,0 |
| 20-29 év (20-29 years) | 39,9 | 40,8 | 40,8 | 41,0 | 41,9 | 40,8 | 40,4 | 41,3 | 41,5 |
| 30-39 év (30-39 years) | 41,1 | 41,6 | 41,8 | 41,5 | 42,4 | 41,5 | 41,5 | 42,0 | 41,9 |
| 40-49 év (40-49 years) | 40,4 | 41,1 | 41,1 | 41,2 | 42,4 | 41,1 | 41,1 | 41,6 | 41,8 |
| 50-59 év (50-59 years) | 38,4 | 39,0 | 39,2 | 39,2 | 40,7 | 39,6 | 39,7 | 40,8 | 41,0 |
| 60-74 év (60-74 years) | 31,1 | 31,6 | 30,8 | 31,7 | 32,6 | 31,7 | 33,9 | 33,1 | 34,2 |
| Együtt (Total) | 39,8 | 40,6 | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 40,7 | 40,6 | 41,3 | 41,4 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 36,5 | 36,9 | 37,6 | 37,2 | 38,2 | 37,1 | 37,4 | 38,3 | 37,9 |
| 20-29 év (20-29 years) | 33,6 | 34,6 | 34,8 | 34,9 | 36,3 | 35,4 | 36,4 | 37,0 | 37,1 |
| 30-39 év (30-39 years) | 36,1 | 36,6 | 36,1 | 36,0 | 36,8 | 36,0 | 36,4 | 37,1 | 36,8 |
| 40-49 év (40-49 years) | 37,1 | 37,0 | 36,8 | 36,9 | 38,0 | 37,1 | 37,3 | 37,7 | 37,8 |
| 50-54 év (50-54 years) | 36,0 | 35,3 | 35,7 | 35,6 | 37,2 | 36,5 | 36,8 | 37,6 | 37,6 |
| 55-74 év (55-74 year) | 28,3 | 29,2 | 27,2 | 29,9 | 31,2 | 31,2 | 31,3 | 32,5 | 33,1 |
| Együtt (Total) | 35,4 | 35,9 | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 36,1 | 36,6 | 37,2 | 37,1 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 36,9 | 37,9 | 38,0 | 37,7 | 39,3 | 38,1 | 37,9 | 38,8 | 38,5 |
| 20-29 év (20-29 years) | 37,1 | 38,1 | 38,2 | 38,5 | 39,7 | 38,7 | 38,8 | 39,5 | 39,7 |
| 30-39 év (30-39 years) | 38,8 | 39,3 | 39,2 | 39,0 | 39,9 | 39,1 | 39,2 | 39,8 | 39,7 |
| 40-49 év (40-49 years) | 38,8 | 39,1 | 39,0 | 39,1 | 40,2 | 39,1 | 39,2 | 39,6 | 39,8 |
| 50-54/59 év (50-54/59 years) | 37,5 | 37,6 | 37,9 | 37,9 | 39,4 | 38,5 | 38,7 | 39,6 | 39,7 |
| 55/61-74 év (55/61-74 years) | 29,4 | 30,2 | 28,6 | 30,6 | 31,7 | 31,4 | 32,2 | 32,7 | 33,4 |
| Együtt (Total) | 37,8 | 38,4 | 38,3 | 38,5 | 39,6 | 38,7 | 38,8 | 39,4 | 39,5 |

13.5. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai a foglalkoztatás típusa szerint
(Average weekly hours worked by type of employment)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 38,9 | 39,7 | 39,7 | 39,6 | 40,8 | 39,8 | 39,8 | 40,5 | 40,6 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 40,2 | 40,8 | 41,2 | 40,7 | 42,3 | 40,4 | 41,0 | 41,4 | 40,9 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 43,6 | 44,2 | 44,8 | 45,0 | 46,0 | 44,8 | 44,3 | 45,0 | 45,5 |
| Együtt (Total) | 39,8 | 40,6 | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 40,7 | 40,6 | 41,3 | 41,4 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 34,9 | 35,5 | 35,2 | 35,4 | 36,4 | 35,6 | 36,2 | 36,8 | 36,8 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 35,2 | 34,8 | 36,9 | 36,6 | 37,8 | 38,1 | 37,3 | 36,3 | 38,9 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 38,8 | 39,1 | 39,1 | 38,7 | 41,4 | 39,8 | 40,0 | 40,5 | 40,3 |
| Együtt (Total) | 35,4 | 35,9 | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 36,1 | 36,6 | 37,2 | 37,1 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 37,0 | 37,6 | 37,5 | 37,6 | 38,7 | 37,8 | 38,1 | 38,7 | 38,8 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 38,6 | 38,9 | 39,8 | 39,4 | 40,9 | 39,7 | 39,9 | 39,9 | 40,3 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 41,7 | 42,4 | 42,8 | 42,9 | 44,5 | 43,2 | 42,9 | 43,5 | 43,9 |
| Együtt (Total) | 37,8 | 38,4 | 38,3 | 38,5 | 39,6 | 38,7 | 38,8 | 39,4 | 39,5 |

13.6. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai ágazatok szerint
(Average weekly hours worked by industry)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 40,4 | 41,7 | 41,8 | 41,5 | 43,0 | 41,5 | 41,7 | 42,0 | 42,6 |
| Bányászat (Mining) | 36,5 | 37,5 | 36,7 | 38,2 | 39,3 | 39,2 | 39,4 | 41,2 | 41,1 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 38,4 | 39,3 | 39,4 | 39,9 | 40,7 | 39,9 | 39,8 | 40,3 | 40,1 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 39,6 | 39,3 | 38,7 | 39,3 | 39,7 | 39,0 | 38,9 | 40,0 | 40,0 |
| Építőipar (Construction) | 39,4 | 39,9 | 40,4 | 40,3 | 41,7 | 41,8 | 40,8 | 41,5 | 42,1 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 42,4 | 43,0 | 42,9 | 43,4 | 44,4 | 42,8 | 42,6 | 42,7 | 42,5 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 44,4 | 45,8 | 45,5 | 44,2 | 47,1 | 45,2 | 44,6 | 44,7 | 45,2 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 40,8 | 41,4 | 41,7 | 41,7 | 43,1 | 41,5 | 41,5 | 42,6 | 42,7 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 39,2 | 40,9 | 41,1 | 41,2 | 42,1 | 39,5 | 40,9 | 40,9 | 41,7 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 41,4 | 41,9 | 41,6 | 42,6 | 42,8 | 42,2 | 43,2 | 43,5 | 43,7 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 40,1 | 40,9 | 40,5 | 39,4 | 40,3 | 38,9 | 39,4 | 40,4 | 40,2 |
| Oktatás (Education) | 36,7 | 36,1 | 36,1 | 34,7 | 35,2 | 33,2 | 33,9 | 35,6 | 35,8 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 40,0 | 41,0 | 41,0 | 40,6 | 41,4 | 40,7 | 40,6 | 41,0 | 41,2 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 39,3 | 40,7 | 41,1 | 40,4 | 41,7 | 40,1 | 40,2 | 40,1 | 41,1 |
| Egyéb (Other) | 40,7 | 37,6 | 36,8 | 39,0 | 41,6 | 41,4 | 37,3 | 38,3 | 35,9 |
| Együtt (Total) | 39,8 | 40,6 | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 40,7 | 40,6 | 41,3 | 41,4 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 35,7 | 35,5 | 36,5 | 35,8 | 38,3 | 37,1 | 37,4 | 36,5 | 37,8 |
| Bányászat (Mining) | 33,7 | 35,5 | 32,9 | 36,3 | 35,1 | 38,0 | 36,0 | 37,2 | 38,3 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 34,7 | 35,3 | 35,4 | 36,3 | 37,2 | 36,5 | 37,0 | 37,7 | 37,4 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas, steam) | 35,5 | 36,2 | 36,7 | 35,2 | 36,9 | 36,6 | 36,9 | 37,5 | 37,6 |
| Építőipar (Construction) | 35,6 | 35,7 | 34,9 | 37,0 | 37,0 | 36,3 | 37,4 | 36,6 | 37,9 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 37,5 | 38,2 | 37,6 | 37,7 | 38,9 | 38,1 | 38,5 | 38,8 | 38,7 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 39,1 | 39,9 | 40,1 | 38,1 | 39,7 | 39,8 | 39,8 | 40,7 | 40,1 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 35,1 | 36,1 | 35,0 | 36,0 | 37,4 | 36,2 | 36,8 | 37,3 | 36,6 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 36,7 | 36,3 | 36,2 | 36,7 | 37,9 | 36,4 | 37,4 | 37,6 | 37,9 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 36,1 | 37,9 | 37,2 | 37,5 | 38,2 | 37,1 | 38,0 | 38,6 | 38,2 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 35,6 | 36,4 | 35,7 | 36,1 | 36,6 | 36,0 | 36,4 | 37,1 | 37,3 |
| Oktatás (Education) | 32,4 | 32,5 | 32,1 | 31,5 | 32,9 | 31,8 | 31,8 | 33,1 | 33,1 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 35,9 | 35,9 | 36,3 | 36,5 | 37,4 | 35,6 | 37,0 | 37,5 | 37,6 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 35,5 | 36,1 | 34,9 | 35,0 | 36,7 | 36,3 | 36,6 | 36,7 | 36,8 |
| Egyéb (Other) | 35,1 | 34,5 | 30,4 | 34,3 | 33,2 | 34,3 | 32,8 | 33,2 | 41,2 |
| Együtt (Total) | 35,4 | 35,9 | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 36,1 | 36,6 | 37,2 | 37,1 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 38,9 | 39,9 | 40,3 | 40,0 | 41,9 | 40,4 | 40,6 | 40,7 | 41,4 |
| Bányászat (Mining) | 36,1 | 37,1 | 36,3 | 37,9 | 38,6 | 39,1 | 38,9 | 40,4 | 40,6 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 36,8 | 37,6 | 37,7 | 38,4 | 39,2 | 38,5 | 38,6 | 39,3 | 39,0 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas, steam) | 38,4 | 38,4 | 38,2 | 38,2 | 38,9 | 38,4 | 38,4 | 39,4 | 39,4 |
| Építőipar (Construction) | 38,8 | 39,4 | 39,8 | 39,9 | 41,3 | 41,3 | 40,5 | 41,1 | 41,8 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 39,5 | 40,2 | 39,9 | 40,3 | 41,5 | 40,4 | 40,4 | 40,6 | 40,5 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 41,3 | 42,5 | 42,7 | 40,8 | 43,1 | 42,5 | 42,1 | 42,6 | 42,5 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 39,1 | 39,9 | 39,9 | 40,3 | 41,6 | 40,2 | 40,1 | 41,1 | 41,0 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 37,3 | 37,4 | 37,5 | 38,0 | 39,2 | 37,4 | 38,5 | 38,7 | 39,1 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 38,7 | 40,0 | 39,6 | 40,2 | 40,6 | 39,8 | 40,9 | 41,4 | 41,2 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 38,2 | 38,9 | 38,4 | 37,9 | 38,6 | 37,5 | 37,9 | 38,8 | 38,8 |
| Oktatás (Education) | 33,5 | 33,4 | 33,1 | 32,3 | 33,4 | 32,1 | 32,3 | 33,7 | 33,7 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 36,9 | 37,3 | 37,5 | 37,5 | 38,4 | 36,9 | 37,9 | 38,3 | 38,5 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 37,4 | 38,4 | 38,2 | 37,9 | 39,3 | 38,3 | 38,4 | 38,3 | 38,9 |
| Egyéb (Other) | 38,7 | 36,5 | 34,4 | 37,8 | 38,6 | 38,8 | 35,4 | 35,2 | 38,6 |
| Együtt (Total) | 37,8 | 38,4 | 38,3 | 38,5 | 39,6 | 38,7 | 38,8 | 39,4 | 39,5 |

13.7. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai foglalkozási főcsoportok szerint
(Average weekly hours worked by occupation)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 43,5 | 43,7 | 44,2 | 43,1 | 43,9 | 44,8 | 44,1 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 39,8 | 38,4 | 40,0 | 38,2 | 39,2 | 39,6 | 39,7 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 40,8 | 40,3 | 40,6 | 39,9 | 40,1 | 40,6 | 40,8 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 39,4 | 38,4 | 39,3 | 38,3 | 38,2 | 38,7 | 40,1 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 43,2 | 42,9 | 44,8 | 43,5 | 42,9 | 43,4 | 43,3 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 43,5 | 42,8 | 45,4 | 43,5 | 42,6 | 43,3 | 44,0 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 39,3 | 39,6 | 40,6 | 40,0 | 39,7 | 40,3 | 40,7 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 41,3 | 41,4 | 42,6 | 41,1 | 41,1 | 41,9 | 42,0 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 38,0 | 39,3 | 39,7 | 38,6 | 38,8 | 39,1 | 39,1 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 40,4 | 39,9 | 40,8 | 39,1 | 38,9 | 40,2 | 40,2 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 40,7 | 40,6 | 41,3 | 41,4 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 38,8 | 39,6 | 40,2 | 38,8 | 40,1 | 40,3 | 40,1 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 33,0 | 32,4 | 34,0 | 32,9 | 33,0 | 34,2 | 34,5 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 36,1 | 36,5 | 37,8 | 36,2 | 37,3 | 37,7 | 37,4 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 35,4 | 35,9 | 36,9 | 36,3 | 37,0 | 37,4 | 37,2 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 38,0 | 37,5 | 38,7 | 38,0 | 38,2 | 38,8 | 38,6 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 36,5 | 36,0 | 38,9 | 37,9 | 37,7 | 36,1 | 37,8 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 35,1 | 36,3 | 37,3 | 36,7 | 37,0 | 37,9 | 37,5 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 35,7 | 35,2 | 35,8 | 35,8 | 36,5 | 36,8 | 37,2 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 33,8 | 34,0 | 35,2 | 34,7 | 34,8 | 35,4 | 35,5 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 36,6 | 38,3 | 37,7 | 38,0 | 37,6 | 38,3 | 37,3 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 36,1 | 36,6 | 37,2 | 37,1 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 41,8 | 42,3 | 42,9 | 41,7 | 42,6 | 43,3 | 42,7 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 35,9 | 35,1 | 36,5 | 35,2 | 35,6 | 36,5 | 36,7 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 37,7 | 37,9 | 38,8 | 37,5 | 38,3 | 38,7 | 38,6 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 35,8 | 36,2 | 37,1 | 36,5 | 37,1 | 37,5 | 37,4 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 40,3 | 39,9 | 41,5 | 40,6 | 40,3 | 40,9 | 40,7 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 41,3 | 40,9 | 43,6 | 41,9 | 41,3 | 41,4 | 42,3 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 38,4 | 38,9 | 39,9 | 39,3 | 39,1 | 39,9 | 40,1 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 40,1 | 40,2 | 41,2 | 39,9 | 40,0 | 40,6 | 40,7 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 35,6 | 36,3 | 37,2 | 36,5 | 36,6 | 37,0 | 37,2 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 40,0 | 39,7 | 40,4 | 38,9 | 38,7 | 39,9 | 39,8 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 38,3 | 38,5 | 39,6 | 38,7 | 38,8 | 39,4 | 39,5 |

13.8. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai korcsoportok szerint
(Average weekly hours worked in main work by age-group)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 36,9 | 39,2 | 38,5 | 38,3 | 40,2 | 39,0 | 38,4 | 39,0 | 39,0 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 39,2 | 40,4 | 40,4 | 40,6 | 41,7 | 40,7 | 40,3 | 41,1 | 41,4 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 40,1 | 41,0 | 41,1 | 40,9 | 41,9 | 41,3 | 41,1 | 41,7 | 41,6 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 39,4 | 40,3 | 40,5 | 40,5 | 41,9 | 40,7 | 40,7 | 41,1 | 41,4 |
| 50-59 év (<i>50-59 years</i>) | 37,5 | 38,4 | 38,7 | 38,7 | 40,1 | 39,2 | 39,4 | 40,4 | 40,6 |
| 60-74 év (<i>60-74 years</i>) | 30,2 | 31,0 | 30,3 | 31,2 | 32,2 | 31,4 | 33,4 | 32,8 | 33,5 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 38,9 | 39,9 | 40,1 | 40,1 | 41,4 | 40,5 | 40,3 | 40,9 | 41,1 |
| Nők (<i>Women</i>) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 36,3 | 36,9 | 37,6 | 37,1 | 38,1 | 37,1 | 37,3 | 38,3 | 37,9 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 33,3 | 34,4 | 34,7 | 34,7 | 36,2 | 35,3 | 36,4 | 37,0 | 37,0 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 35,6 | 36,3 | 35,8 | 35,7 | 36,6 | 35,8 | 36,2 | 37,0 | 36,6 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 36,5 | 36,6 | 36,5 | 36,6 | 37,8 | 36,9 | 37,1 | 37,5 | 37,6 |
| 50-54 év (<i>50-54 years</i>) | 35,4 | 35,0 | 35,4 | 35,3 | 37,0 | 36,3 | 36,5 | 37,4 | 37,4 |
| 55-74 év (<i>55-74 year</i>) | 27,6 | 28,8 | 26,8 | 29,5 | 31,0 | 30,9 | 31,0 | 32,3 | 32,9 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 35,0 | 35,5 | 35,4 | 35,5 | 36,7 | 36,0 | 36,4 | 37,0 | 36,9 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 36,6 | 37,9 | 38,0 | 37,7 | 39,2 | 38,1 | 37,9 | 38,7 | 38,5 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 36,6 | 37,8 | 38,0 | 38,2 | 39,5 | 38,6 | 38,7 | 39,4 | 39,6 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 38,0 | 38,8 | 38,7 | 38,6 | 39,6 | 38,9 | 38,9 | 39,6 | 39,4 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 37,9 | 38,5 | 38,5 | 38,6 | 39,9 | 38,8 | 38,9 | 39,3 | 39,5 |
| 50-54/59 év (<i>50-54/59 years</i>) | 36,8 | 37,1 | 37,5 | 37,5 | 39,0 | 38,2 | 38,4 | 39,3 | 39,4 |
| 55/61-74 év (<i>55/61-74 years</i>) | 28,7 | 29,7 | 28,2 | 30,2 | 31,4 | 31,1 | 31,9 | 32,4 | 33,1 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 37,1 | 37,9 | 37,9 | 38,1 | 39,3 | 38,5 | 38,6 | 39,2 | 39,2 |

13.9. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai a foglalkoztatás típusa szerint (*Average weekly hours worked in main work by type of employment*)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 38,0 | 39,1 | 39,1 | 39,1 | 40,3 | 39,5 | 39,5 | 40,1 | 40,3 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 38,7 | 39,7 | 40,0 | 39,8 | 41,7 | 40,0 | 40,6 | 41,0 | 40,7 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 42,8 | 43,7 | 44,4 | 44,5 | 45,6 | 44,5 | 44,1 | 44,7 | 45,2 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 38,9 | 39,9 | 40,1 | 40,1 | 41,4 | 40,5 | 40,3 | 40,9 | 41,1 |
| Nők (<i>Women</i>) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 34,5 | 35,2 | 34,9 | 35,1 | 36,2 | 35,5 | 36,0 | 36,6 | 36,6 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 33,9 | 34,3 | 36,1 | 35,8 | 37,5 | 37,9 | 37,0 | 36,1 | 38,5 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 38,2 | 38,8 | 38,8 | 38,5 | 41,2 | 39,6 | 39,9 | 40,3 | 40,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 35,0 | 35,5 | 35,4 | 35,5 | 36,7 | 36,0 | 36,4 | 37,0 | 36,9 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 36,3 | 37,2 | 37,1 | 37,2 | 38,4 | 37,6 | 37,8 | 38,5 | 38,5 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 37,2 | 38,0 | 38,8 | 38,6 | 40,4 | 39,3 | 39,5 | 39,6 | 40,0 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 41,0 | 42,0 | 42,4 | 42,5 | 44,2 | 43,0 | 42,7 | 43,3 | 43,6 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 37,1 | 37,9 | 37,9 | 38,1 | 39,3 | 38,5 | 38,6 | 39,2 | 39,2 |

13.10. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai ágazatok szerint
(Average weekly hours worked in main work by industry)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 39,1 | 41,0 | 41,1 | 40,9 | 42,6 | 41,2 | 41,3 | 41,7 | 42,3 |
| Bányászat (Mining) | 35,7 | 37,0 | 36,6 | 37,7 | 38,8 | 39,0 | 38,9 | 41,1 | 40,9 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 37,7 | 38,8 | 39,0 | 39,4 | 40,4 | 39,7 | 39,5 | 40,1 | 40,0 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 38,0 | 38,4 | 38,1 | 38,6 | 39,3 | 38,8 | 38,6 | 39,7 | 39,6 |
| Építőipar (Construction) | 38,7 | 39,5 | 40,2 | 40,0 | 41,4 | 41,6 | 40,7 | 41,4 | 42,0 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 41,6 | 42,4 | 42,5 | 43,0 | 44,0 | 42,6 | 42,3 | 42,4 | 42,3 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 43,4 | 45,6 | 45,1 | 44,0 | 47,0 | 45,1 | 44,4 | 44,6 | 45,1 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 40,1 | 40,9 | 41,2 | 41,4 | 42,8 | 41,3 | 41,2 | 42,3 | 42,4 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 39,1 | 40,0 | 40,3 | 40,8 | 41,6 | 39,4 | 40,7 | 40,5 | 41,1 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 39,5 | 40,6 | 40,6 | 41,8 | 42,3 | 41,8 | 42,6 | 42,6 | 43,2 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 39,3 | 40,2 | 39,9 | 39,0 | 39,8 | 38,7 | 38,9 | 39,8 | 39,7 |
| Oktatás (Education) | 35,4 | 34,8 | 34,9 | 33,0 | 33,8 | 32,4 | 33,1 | 34,1 | 34,7 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 39,3 | 40,5 | 40,4 | 39,9 | 40,6 | 39,8 | 39,9 | 40,3 | 40,5 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 38,5 | 40,0 | 40,3 | 39,7 | 41,2 | 39,7 | 39,8 | 39,7 | 40,4 |
| Egyéb (Other) | 39,5 | 37,6 | 36,7 | 38,7 | 41,6 | 41,4 | 37,1 | 38,3 | 35,9 |
| Együtt (Total) | 38,9 | 39,9 | 40,1 | 40,1 | 41,4 | 40,5 | 40,3 | 40,9 | 41,1 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 34,6 | 35,2 | 36,2 | 35,4 | 38,0 | 37,0 | 37,2 | 36,4 | 37,6 |
| Bányászat (Mining) | 33,3 | 35,5 | 32,8 | 35,5 | 35,0 | 38,0 | 36,0 | 37,2 | 38,3 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 34,4 | 35,1 | 35,2 | 36,0 | 37,0 | 36,3 | 37,0 | 37,6 | 37,3 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas, steam) | 34,8 | 35,3 | 36,2 | 35,1 | 36,8 | 36,2 | 36,6 | 37,3 | 37,5 |
| Építőipar (Construction) | 34,9 | 35,2 | 34,3 | 36,6 | 36,3 | 36,1 | 37,2 | 36,4 | 37,4 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 37,0 | 37,9 | 37,4 | 37,6 | 38,8 | 38,1 | 38,4 | 38,7 | 38,6 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 38,8 | 39,8 | 39,9 | 38,0 | 39,6 | 39,8 | 39,8 | 40,6 | 40,1 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 34,8 | 35,8 | 34,9 | 35,9 | 37,3 | 36,1 | 36,6 | 37,1 | 36,5 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 36,2 | 36,1 | 36,1 | 36,3 | 37,7 | 36,1 | 37,1 | 37,6 | 37,8 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 35,3 | 36,7 | 36,8 | 37,1 | 37,5 | 36,8 | 37,7 | 38,3 | 37,9 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 35,1 | 36,0 | 35,5 | 35,8 | 36,4 | 35,8 | 36,2 | 36,9 | 36,9 |
| Oktatás (Education) | 32,0 | 32,2 | 31,8 | 31,2 | 32,6 | 31,6 | 31,5 | 32,8 | 32,8 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 35,6 | 35,8 | 36,1 | 36,1 | 37,1 | 35,5 | 36,8 | 37,3 | 37,4 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 34,8 | 35,7 | 34,5 | 34,7 | 36,5 | 36,1 | 36,4 | 36,6 | 36,5 |
| Egyéb (Other) | 34,5 | 34,0 | 30,2 | 34,3 | 31,6 | 34,3 | 32,8 | 33,2 | 37,3 |
| Együtt (Total) | 35,0 | 35,6 | 35,4 | 35,5 | 36,7 | 36,0 | 36,4 | 37,0 | 36,9 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (<i>Agriculture</i>) | 37,7 | 39,3 | 39,7 | 39,5 | 41,5 | 40,2 | 40,3 | 40,4 | 41,2 |
| Bányászat (<i>Mining</i>) | 35,4 | 36,8 | 36,1 | 37,4 | 38,2 | 38,8 | 38,4 | 40,3 | 40,4 |
| Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>) | 36,2 | 37,2 | 37,4 | 38,0 | 39,0 | 38,3 | 38,5 | 39,1 | 38,9 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (<i>Electricity, gas, steam</i>) | 37,1 | 37,5 | 37,6 | 37,7 | 38,6 | 38,1 | 38,1 | 39,0 | 39,1 |
| Építőipar (<i>Construction</i>) | 38,1 | 39,0 | 39,5 | 39,7 | 40,9 | 41,1 | 40,4 | 41,0 | 41,7 |
| Kereskedelem, javítás (<i>Trade and repairing</i>) | 38,9 | 39,8 | 39,6 | 40,0 | 41,3 | 40,3 | 40,2 | 40,4 | 40,4 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (<i>Hotels and restaurants</i>) | 40,8 | 42,3 | 42,4 | 40,7 | 43,0 | 42,4 | 41,9 | 42,5 | 42,4 |
| Szállítás, raktározás (<i>Transportation and storage</i>) | 38,5 | 39,5 | 39,5 | 40,0 | 41,4 | 40,0 | 39,9 | 40,8 | 40,7 |
| Pénzügyi tevékenység (<i>Financial</i>) | 36,9 | 37,1 | 37,2 | 37,6 | 38,9 | 37,2 | 38,3 | 38,6 | 38,9 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (<i>Real estate, renting</i>) | 37,4 | 38,7 | 38,9 | 39,6 | 40,0 | 39,4 | 40,4 | 40,7 | 40,8 |
| Közigazgatás, védelem (<i>Public administration and defence</i>) | 37,5 | 38,4 | 37,9 | 37,6 | 38,2 | 37,3 | 37,6 | 38,3 | 38,4 |
| Oktatás (<i>Education</i>) | 32,8 | 32,8 | 32,6 | 31,6 | 32,9 | 31,8 | 31,9 | 33,1 | 33,2 |
| Egészségügy, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>) | 36,5 | 37,0 | 37,2 | 37,0 | 37,9 | 36,5 | 37,6 | 38,0 | 38,2 |
| Egyéb szolgáltatás (<i>Other services</i>) | 36,7 | 37,9 | 37,6 | 37,4 | 38,9 | 37,9 | 38,1 | 38,1 | 38,4 |
| Egyéb (<i>Other</i>) | 37,7 | 36,4 | 34,2 | 37,5 | 38,0 | 38,8 | 35,3 | 35,2 | 36,6 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 37,1 | 37,9 | 37,9 | 38,1 | 39,3 | 38,5 | 38,6 | 39,2 | 39,2 |

13.11. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai foglalkozási főcsoportok szerint (*Average weekly hours worked in main work by occupation*)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 42,5 | 43,0 | 43,4 | 42,5 | 43,3 | 44,1 | 43,5 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 38,5 | 37,0 | 38,9 | 37,5 | 38,3 | 38,4 | 38,9 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 39,9 | 39,6 | 40,0 | 39,5 | 39,5 | 40,0 | 40,3 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 38,4 | 37,9 | 39,2 | 38,2 | 37,9 | 38,5 | 39,8 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 42,7 | 42,5 | 44,5 | 43,3 | 42,6 | 43,0 | 42,9 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 43,1 | 42,3 | 45,0 | 43,2 | 42,3 | 43,1 | 43,9 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 38,9 | 39,2 | 40,3 | 39,8 | 39,5 | 40,2 | 40,5 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 41,0 | 41,1 | 42,4 | 40,9 | 40,9 | 41,7 | 41,8 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 37,7 | 38,8 | 39,4 | 38,5 | 38,7 | 38,9 | 39,0 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 40,2 | 39,6 | 40,4 | 38,9 | 38,7 | 40,1 | 40,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 40,1 | 40,1 | 41,4 | 40,5 | 40,3 | 40,9 | 41,1 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 38,2 | 39,1 | 39,9 | 38,6 | 39,5 | 39,9 | 39,6 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 32,5 | 31,7 | 33,4 | 32,6 | 32,6 | 33,8 | 34,0 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 35,8 | 36,2 | 37,6 | 36,0 | 37,1 | 37,5 | 37,3 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 35,3 | 35,8 | 36,8 | 36,1 | 36,9 | 37,2 | 37,0 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 37,8 | 37,4 | 38,5 | 38,0 | 38,2 | 38,8 | 38,5 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 36,2 | 35,8 | 38,7 | 37,8 | 37,5 | 36,0 | 37,8 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 34,8 | 36,1 | 37,2 | 36,6 | 37,0 | 37,8 | 37,5 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 35,5 | 35,0 | 35,7 | 35,7 | 36,5 | 36,8 | 37,2 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 33,6 | 33,8 | 35,1 | 34,7 | 34,7 | 35,2 | 35,3 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 36,6 | 38,0 | 37,6 | 38,0 | 37,4 | 38,0 | 36,6 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 35,4 | 35,5 | 36,7 | 36,0 | 36,4 | 37,0 | 36,9 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 40,9 | 41,7 | 42,3 | 41,2 | 42,0 | 42,6 | 42,2 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 35,1 | 34,1 | 35,7 | 34,7 | 35,0 | 35,7 | 36,1 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 37,3 | 37,5 | 38,4 | 37,2 | 38,0 | 38,4 | 38,3 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 35,5 | 35,9 | 37,0 | 36,3 | 36,9 | 37,3 | 37,2 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 39,9 | 39,7 | 41,3 | 40,4 | 40,2 | 40,7 | 40,5 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 40,9 | 40,4 | 43,3 | 41,7 | 41,0 | 41,2 | 42,2 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 38,1 | 38,6 | 39,6 | 39,2 | 39,0 | 39,7 | 39,9 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 39,9 | 39,9 | 41,0 | 39,8 | 39,9 | 40,5 | 40,6 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 35,4 | 35,9 | 37,0 | 36,4 | 36,5 | 36,9 | 37,0 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 39,8 | 39,4 | 40,1 | 38,8 | 38,5 | 39,7 | 39,5 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 37,9 | 38,1 | 39,3 | 38,5 | 38,6 | 39,2 | 39,2 |

13.12. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya korcsoport szerint, százalék (Percentage of employed absent from work by age-group)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 7,5 | 4,9 | 5,3 | 5,0 | 2,7 | 3,2 | 3,5 | 2,4 | 1,9 |
| 20-29 év (20-29 years) | 7,1 | 6,1 | 5,4 | 4,2 | 3,7 | 3,1 | 3,2 | 2,8 | 2,3 |
| 30-39 év (30-39 years) | 7,1 | 6,8 | 6,2 | 5,1 | 4,5 | 3,8 | 3,7 | 3,3 | 3,3 |
| 40-49 év (40-49 years) | 8,4 | 7,6 | 7,1 | 5,7 | 4,8 | 4,4 | 4,3 | 4,0 | 3,5 |
| 50-59 év (50-59 years) | 10,1 | 9,7 | 9,6 | 7,2 | 6,4 | 6,0 | 5,0 | 4,4 | 4,1 |
| 60-74 év (60-74 years) | 8,8 | 10,0 | 8,5 | 8,3 | 5,4 | 5,9 | 5,7 | 5,8 | 4,4 |
| Együtt (Total) | 8,0 | 7,3 | 6,8 | 5,5 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 3,6 | 3,2 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 7,9 | 7,5 | 6,2 | 5,5 | 4,8 | 3,3 | 4,0 | 3,3 | 3,3 |
| 20-29 év (20-29 years) | 15,5 | 14,1 | 13,1 | 11,6 | 9,4 | 9,6 | 7,2 | 6,7 | 5,9 |
| 30-39 év (30-39 years) | 10,8 | 10,0 | 10,0 | 8,7 | 8,0 | 7,4 | 7,0 | 5,5 | 5,9 |
| 40-49 év (40-49 years) | 9,4 | 9,3 | 8,9 | 7,3 | 6,6 | 6,1 | 5,6 | 5,2 | 4,6 |
| 50-54 év (50-54 years) | 10,4 | 12,3 | 10,8 | 9,1 | 7,9 | 6,5 | 7,0 | 5,3 | 4,8 |
| 55-74 év (55-74 year) | 9,5 | 10,7 | 14,2 | 8,8 | 8,2 | 6,3 | 4,1 | 4,5 | 4,7 |
| Együtt (Total) | 11,0 | 10,8 | 10,4 | 8,8 | 7,7 | 7,2 | 6,4 | 5,6 | 5,2 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 7,7 | 6,3 | 5,8 | 5,2 | 3,7 | 3,3 | 3,7 | 2,8 | 2,6 |
| 20-29 év (20-29 years) | 10,7 | 9,6 | 8,7 | 7,3 | 6,0 | 5,7 | 4,8 | 4,4 | 3,8 |
| 30-39 év (30-39 years) | 8,8 | 8,3 | 7,9 | 6,7 | 6,0 | 5,4 | 5,2 | 4,3 | 4,4 |
| 40-49 év (40-49 years) | 8,9 | 8,5 | 8,0 | 6,5 | 5,7 | 5,3 | 5,0 | 4,6 | 4,0 |
| 50-54/59 év (50-54/59 years) | 10,2 | 10,7 | 10,0 | 7,9 | 6,9 | 6,2 | 5,7 | 4,7 | 4,3 |
| 55/61-74 év (55/61-74 years) | 9,2 | 10,4 | 11,9 | 8,6 | 7,3 | 6,2 | 4,7 | 4,9 | 4,6 |
| Együtt (Total) | 9,4 | 8,9 | 8,5 | 7,0 | 6,0 | 5,5 | 5,0 | 4,5 | 4,1 |

13.13. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatás típusa szerint, százalék (Percentage of employed absent from work by type of employment)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 8,3 | 7,7 | 7,2 | 5,7 | 4,8 | 4,3 | 4,1 | 3,6 | 3,3 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 9,3 | 9,0 | 8,4 | 6,4 | 5,4 | 4,5 | 3,5 | 3,3 | 4,8 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 5,9 | 5,5 | 4,7 | 4,1 | 4,0 | 3,6 | 3,4 | 3,5 | 2,8 |
| Együtt (Total) | 8,0 | 7,3 | 6,8 | 5,5 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 3,6 | 3,2 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 11,5 | 11,1 | 10,9 | 9,2 | 8,1 | 7,7 | 6,7 | 5,8 | 5,4 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 13,0 | 13,9 | 8,7 | 6,9 | 7,2 | 4,9 | 4,8 | 6,0 | 3,0 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 7,4 | 7,3 | 6,7 | 6,1 | 4,8 | 3,8 | 3,7 | 4,1 | 3,6 |
| Együtt (Total) | 11,0 | 10,8 | 10,4 | 8,8 | 7,7 | 7,2 | 6,4 | 5,6 | 5,2 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 9,9 | 9,3 | 9,0 | 7,4 | 6,4 | 5,9 | 5,3 | 4,6 | 4,3 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 10,5 | 10,6 | 8,5 | 6,5 | 6,0 | 4,7 | 3,9 | 4,1 | 4,3 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 6,5 | 6,2 | 5,4 | 4,8 | 4,2 | 3,6 | 3,5 | 3,7 | 3,1 |
| Együtt (Total) | 9,4 | 8,9 | 8,5 | 7,0 | 6,0 | 5,5 | 5,0 | 4,5 | 4,1 |

13.14. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya a ágazat szerint, százalék (Percentage of employed absent from work by industry)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 8,3 | 7,3 | 6,5 | 5,0 | 4,1 | 3,9 | 3,1 | 3,8 | 3,9 |
| Bányászat (Mining) | 12,1 | 10,5 | 11,6 | 6,7 | 6,7 | 6,8 | 6,0 | 3,2 | 4,5 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 8,5 | 7,1 | 7,1 | 4,9 | 4,2 | 3,8 | 3,8 | 3,3 | 3,0 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 7,6 | 7,4 | 6,8 | 4,3 | 4,2 | 4,0 | 4,0 | 3,2 | 2,9 |
| Építőipar (Construction) | 9,4 | 9,5 | 8,4 | 7,0 | 5,8 | 4,4 | 4,4 | 4,0 | 3,8 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 5,5 | 5,0 | 4,9 | 3,7 | 3,2 | 2,9 | 2,2 | 2,6 | 1,9 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 6,0 | 6,8 | 4,0 | 4,3 | 2,6 | 2,5 | 3,6 | 2,8 | 2,5 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 7,5 | 7,3 | 6,2 | 5,2 | 4,5 | 4,1 | 3,9 | 3,3 | 3,0 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 5,8 | 4,4 | 3,6 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 2,9 | 2,3 | 1,8 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 7,7 | 6,7 | 6,8 | 4,7 | 4,1 | 3,6 | 2,9 | 2,8 | 2,3 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 8,0 | 7,3 | 7,1 | 6,5 | 5,3 | 5,3 | 4,9 | 4,0 | 3,7 |
| Oktatás (Education) | 9,7 | 11,4 | 10,4 | 12,4 | 11,8 | 11,2 | 11,4 | 8,9 | 8,2 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 8,0 | 8,5 | 6,0 | 6,2 | 6,6 | 5,4 | 4,2 | 3,9 | 4,5 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 6,3 | 5,2 | 6,0 | 4,6 | 3,6 | 3,4 | 3,9 | 3,9 | 2,7 |
| Egyéb (Other) | 6,7 | 1,4 | 7,4 | 6,1 | 5,0 | 3,5 | 2,6 | 1,7 | 1,4 |
| Együtt (Total) | 8,0 | 7,3 | 6,8 | 5,5 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 3,6 | 3,2 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 9,9 | 10,6 | 7,8 | 7,4 | 5,5 | 5,9 | 3,8 | 5,8 | 5,1 |
| Bányászat (Mining) | 15,8 | 10,2 | 16,9 | 5,8 | 6,8 | 3,8 | 9,8 | 3,4 | 1,5 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 12,7 | 12,3 | 11,6 | 8,5 | 7,6 | 7,1 | 6,2 | 5,5 | 4,9 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas, steam) | 9,3 | 8,9 | 7,6 | 9,1 | 7,7 | 6,7 | 4,7 | 4,7 | 4,0 |
| Építőipar (Construction) | 11,6 | 10,8 | 12,2 | 7,0 | 8,6 | 5,7 | 3,2 | 3,8 | 3,9 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 9,7 | 8,2 | 8,5 | 7,5 | 6,3 | 4,9 | 4,7 | 4,0 | 3,6 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 9,0 | 8,7 | 8,1 | 7,6 | 7,7 | 4,9 | 4,7 | 4,0 | 3,0 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 10,6 | 8,9 | 10,6 | 7,4 | 6,0 | 7,3 | 6,2 | 5,1 | 5,0 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 7,7 | 9,9 | 8,4 | 6,8 | 5,1 | 6,3 | 4,6 | 4,3 | 4,0 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 9,2 | 8,3 | 8,2 | 5,5 | 6,0 | 4,1 | 4,7 | 3,3 | 4,1 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 9,0 | 8,5 | 8,7 | 7,6 | 7,1 | 6,8 | 6,1 | 5,1 | 4,2 |
| Oktatás (Education) | 13,9 | 14,9 | 13,9 | 14,2 | 12,1 | 12,3 | 12,8 | 10,5 | 10,3 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 10,7 | 11,0 | 10,5 | 9,0 | 8,1 | 8,7 | 5,1 | 5,2 | 4,8 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 9,7 | 7,6 | 9,7 | 6,7 | 5,8 | 5,1 | 4,6 | 4,7 | 4,4 |
| Egyéb (Other) | 3,7 | 6,3 | 12,5 | 7,5 | 11,9 | 0,0 | 3,1 | 0,0 | 1,0 |
| Együtt (Total) | 11,0 | 10,7 | 10,4 | 8,8 | 7,7 | 7,2 | 6,4 | 5,6 | 5,2 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 8,8 | 8,3 | 6,9 | 5,7 | 4,4 | 4,4 | 3,3 | 4,3 | 4,2 |
| Bányászat (Mining) | 12,6 | 10,5 | 12,2 | 6,5 | 6,7 | 6,4 | 6,6 | 3,2 | 3,9 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 10,3 | 9,4 | 9,1 | 6,4 | 5,6 | 5,1 | 4,8 | 4,2 | 3,8 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas, steam) | 8,1 | 7,8 | 7,0 | 5,5 | 5,1 | 4,7 | 4,1 | 3,6 | 3,2 |
| Építőipar (Construction) | 9,7 | 9,6 | 8,8 | 7,0 | 6,1 | 4,5 | 4,3 | 4,0 | 3,8 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairing) | 7,9 | 6,8 | 6,9 | 5,8 | 4,8 | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 2,8 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 7,7 | 7,9 | 6,2 | 6,1 | 5,4 | 3,7 | 4,2 | 3,4 | 2,7 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 8,4 | 7,7 | 7,4 | 5,7 | 4,9 | 5,0 | 4,6 | 3,8 | 3,6 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 7,2 | 8,5 | 7,1 | 5,8 | 4,5 | 5,3 | 4,1 | 3,6 | 3,2 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 8,5 | 7,5 | 7,4 | 5,1 | 5,0 | 3,8 | 3,7 | 3,0 | 3,2 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 8,4 | 7,8 | 7,8 | 7,0 | 6,2 | 6,0 | 5,5 | 4,5 | 3,9 |
| Oktatás (Education) | 12,9 | 14,0 | 13,1 | 13,8 | 12,1 | 12,0 | 12,5 | 10,1 | 9,9 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 10,0 | 10,3 | 9,4 | 8,3 | 7,7 | 7,9 | 4,9 | 4,9 | 4,7 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 8,0 | 6,4 | 7,8 | 5,6 | 4,6 | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 3,6 |
| Egyéb (Other) | 5,7 | 3,1 | 9,3 | 6,5 | 7,5 | 2,2 | 2,8 | 0,7 | 1,2 |
| Együtt (Total) | 9,4 | 8,9 | 8,5 | 7,0 | 6,0 | 5,5 | 5,0 | 4,5 | 4,1 |

13.15. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya foglalkozási főcsoport szerint, százalék (Percentage of employed absent from work by occupation)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 6,3 | 4,1 | 4,0 | 4,1 | 3,0 | 2,8 | 2,6 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 7,0 | 8,1 | 6,8 | 6,4 | 6,1 | 5,2 | 4,6 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 5,7 | 4,7 | 5,0 | 4,2 | 3,8 | 3,4 | 2,8 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 5,2 | 5,4 | 4,3 | 1,8 | 2,3 | 3,3 | 1,6 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 4,7 | 4,6 | 3,3 | 2,9 | 2,8 | 3,1 | 2,8 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 4,6 | 4,8 | 3,4 | 3,5 | 3,0 | 3,8 | 3,7 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 7,5 | 5,5 | 4,7 | 4,0 | 4,1 | 3,5 | 3,2 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 7,6 | 5,6 | 4,7 | 4,6 | 4,2 | 3,7 | 3,0 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 8,1 | 5,2 | 4,5 | 3,9 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 8,7 | 7,1 | 7,2 | 5,5 | 7,1 | 5,2 | 5,3 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 6,8 | 5,5 | 4,6 | 4,2 | 4,0 | 3,6 | 3,2 |
| Nők (Women) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 7,7 | 6,0 | 5,5 | 5,6 | 4,9 | 4,6 | 3,9 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 13,6 | 13,7 | 11,8 | 11,3 | 11,7 | 9,5 | 8,7 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 10,5 | 8,4 | 6,9 | 8,1 | 5,2 | 4,9 | 4,8 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 9,2 | 7,6 | 6,6 | 6,2 | 4,7 | 4,3 | 4,5 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 8,4 | 7,7 | 6,8 | 5,2 | 4,5 | 4,1 | 3,6 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 7,5 | 7,1 | 6,3 | 5,8 | 3,5 | 6,6 | 6,2 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 12,9 | 8,5 | 7,2 | 6,6 | 6,6 | 5,3 | 5,0 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 11,1 | 9,1 | 9,5 | 8,4 | 7,4 | 7,4 | 5,7 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 10,8 | 8,7 | 7,3 | 6,1 | 6,8 | 5,2 | 5,0 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 10,0 | 4,9 | 8,8 | 5,6 | 8,2 | 4,7 | 8,1 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 10,4 | 8,8 | 7,7 | 7,2 | 6,4 | 5,6 | 5,2 |



| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | n.a. | 6,8 | 4,7 | 4,5 | 4,6 | 3,7 | 3,5 | 3,0 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | n.a. | 10,7 | 11,2 | 9,7 | 9,2 | 9,3 | 7,7 | 7,0 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | n.a. | 8,8 | 7,1 | 6,2 | 6,7 | 4,7 | 4,4 | 4,1 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | n.a. | 8,8 | 7,4 | 6,4 | 5,8 | 4,5 | 4,2 | 4,3 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | n.a. | 6,8 | 6,3 | 5,2 | 4,1 | 3,8 | 3,7 | 3,2 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | n.a. | 5,6 | 5,4 | 4,2 | 4,2 | 3,2 | 4,6 | 4,4 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | n.a. | 8,6 | 6,1 | 5,2 | 4,5 | 4,6 | 3,8 | 3,6 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | n.a. | 8,3 | 6,3 | 5,6 | 5,4 | 4,9 | 4,6 | 3,7 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | n.a. | 9,7 | 7,2 | 6,1 | 5,1 | 5,2 | 4,4 | 4,2 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | n.a. | 8,9 | 6,8 | 7,4 | 5,6 | 7,3 | 5,1 | 5,7 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | n.a. | 8,5 | 7,0 | 6,0 | 5,5 | 5,0 | 4,5 | 4,1 |

13.16. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai és megoszlása
(Means and distributions of usual hours of work)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| A szokásos munkaidőről beszámoló foglalkoztatottak aránya, százalék (<i>Percentage of employed declaring usual working-hours</i>) | 90,7 | 87,1 | 85,6 | 85,6 | 86,9 | 86,6 | 86,0 |
| A heti szokásos munkaidő átlaga, óra (<i>Mean usual working-hours</i>) | 43,0 | 42,8 | 42,8 | 42,6 | 42,2 | 42,4 | 42,5 |
| A heti szokásos munkaidő percentilisei, óra (<i>Percentiles of usual working-hours</i>) | | | | | | | |
| 95% | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| 90% | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| 75% | 44 | 44 | 42 | 42 | 40 | 42 | 42 |
| Medián (<i>Median</i>) | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 25% | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10% | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 5% | 36 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| A szokásos munkaidőről beszámoló foglalkoztatottak aránya, százalék (<i>Percentage of employed declaring usual working-hours</i>) | 95,2 | 94 | 93,9 | 93,8 | 94,1 | 94,4 | 94,7 |
| A heti szokásos munkaidő átlaga, óra (<i>Mean usual working-hours</i>) | 40,5 | 40,1 | 40,1 | 39,9 | 39,8 | 39,9 | 39,8 |
| A heti szokásos munkaidő percentilisei, óra (<i>Percentiles of usual working-hours</i>) | | | | | | | |
| 95% | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 48 |
| 90% | 45 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 42 |
| 75% | 42 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Medián (<i>Median</i>) | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 25% | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10% | 36 | 40 | 40 | 40 | 40 | 38 | 40 |
| 5% | 30 | 30 | 30 | 28 | 27 | 28 | 30 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| A szokásos munkaidőről beszámoló foglalkoztatottak aránya, százalék (<i>Percentage of employed declaring usual working-hours</i>) | 92,8 | 90,2 | 89,3 | 89,2 | 90,1 | 90,1 | 90 |
| A heti szokásos munkaidő átlaga, óra (<i>Mean usual working-hours</i>) | 41,8 | 41,5 | 41,5 | 41,3 | 41,1 | 41,2 | 41,2 |
| A heti szokásos munkaidő percentilisei, óra (<i>Percentiles of usual working-hours</i>) | | | | | | | |
| 95% | 56 | 55 | 56 | 55 | 50 | 55 | 50 |
| 90% | 50 | 50 | 50 | 50 | 48 | 50 | 48 |
| 75% | 42 | 42 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Medián (<i>Median</i>) | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 25% | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 10% | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 5% | 30 | 34 | 32 | 30 | 30 | 30 | 32 |

13.17. táblázat: A részidőben (heti 30 óránál kevesebbet) dolgozók aránya és a részidős munkavégzés okai (Incidence of part-time work and reasons for part-time work (less than 30 hours a week))

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| A részidőben dolgozók aránya, százalék (Percentage of employed working part-time) | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 1,7 |
| A részidős munkavégzés oka (Reason for working part-time) | | | | | | | |
| Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni (Economic reasons) | 43,6 | 32,3 | 31,4 | 33,2 | 32,0 | 27,1 | 23,5 |
| Nem kíván teljes munkaidőben dolgozni (Does not want a full-time job) | 28,9 | 26,8 | 28,2 | 23,5 | 24,4 | 25,6 | 28,0 |
| Betegség, rokkantság (Own illness or disability) | 17,7 | 13,8 | 12,8 | 15,9 | 16,0 | 21,2 | 23,4 |
| Egyéb ok (Other reason) | 9,8 | 27,1 | 27,5 | 27,4 | 27,7 | 26,1 | 25,1 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| A részidőben dolgozók aránya, százalék (Percentage of employed working part-time) | 5,0 | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,8 |
| A részidős munkavégzés oka (Reason for working part-time) | | | | | | | |
| Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni (Economic reasons) | 35,3 | 33,7 | 33,1 | 32,7 | 31,2 | 27,6 | 24,3 |
| Nem kíván teljes munkaidőben dolgozni (Does not want a full-time job) | 40,2 | 38,9 | 33,5 | 35,4 | 34,9 | 37,9 | 37,1 |
| Betegség, rokkantság (Own illness or disability) | 12,0 | 5,9 | 7,4 | 10,4 | 8,0 | 10,4 | 13,7 |
| Egyéb ok (Other reason) | 12,5 | 21,4 | 25,9 | 21,5 | 26,0 | 24,1 | 24,9 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| A részidőben dolgozók aránya, százalék (Percentage of employed working part-time) | 3,8 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 3,2 |
| A részidős munkavégzés oka (Reason for working part-time) | | | | | | | |
| Nem tudják teljes munkaidőben foglalkoztatni (Economic reasons) | 38,7 | 33,3 | 32,6 | 32,9 | 31,5 | 27,4 | 24,0 |
| Nem kíván teljes munkaidőben dolgozni (Does not want a full-time job) | 35,6 | 34,7 | 31,8 | 31,7 | 31,3 | 33,9 | 34,4 |
| Betegség, rokkantság (Own illness or disability) | 14,3 | 8,7 | 9,2 | 12,1 | 10,7 | 13,9 | 16,6 |
| Egyéb ok (Other reason) | 11,4 | 23,4 | 26,4 | 23,3 | 26,5 | 24,8 | 24,9 |

13.18. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai korcsoportok szerint, óra
(Mean usual hours of work by age-group)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 41,0 | 41,1 | 41,4 | 40,8 | 40,5 | 40,9 | 40,7 |
| 20-29 év (20-29 years) | 42,8 | 42,7 | 42,8 | 42,5 | 42,0 | 42,4 | 42,4 |
| 30-39 év (30-39 years) | 43,7 | 43,3 | 43,3 | 43,2 | 42,8 | 42,9 | 42,8 |
| 40-49 év (40-49 years) | 43,6 | 43,2 | 43,1 | 42,9 | 42,6 | 42,8 | 42,8 |
| 50-59 év (50-59 years) | 42,5 | 42,4 | 42,4 | 42,2 | 42,0 | 42,1 | 42,4 |
| 60-74 év (60-74 years) | 35,8 | 34,0 | 34,0 | 34,8 | 36,1 | 35,1 | 35,3 |
| Együtt (Total) | 43,0 | 42,8 | 42,8 | 42,6 | 42,2 | 42,4 | 42,5 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 40,2 | 40,0 | 40,3 | 39,7 | 39,8 | 40,5 | 40,3 |
| 20-29 év (20-29 years) | 40,6 | 40,4 | 40,3 | 40,3 | 40,1 | 40,3 | 40,1 |
| 30-39 év (30-39 years) | 40,9 | 40,2 | 40,1 | 39,8 | 39,7 | 39,8 | 39,7 |
| 40-49 év (40-49 years) | 41,3 | 40,6 | 40,6 | 40,3 | 40,2 | 40,2 | 40,1 |
| 50-54 év (50-54 years) | 40,7 | 40,1 | 40,3 | 39,9 | 40,0 | 40,1 | 40,0 |
| 55-74 év (55-74 year) | 33,2 | 33,7 | 34,8 | 34,6 | 33,3 | 34,6 | 35,7 |
| Együtt (Total) | 40,5 | 40,1 | 40,1 | 39,9 | 39,8 | 39,9 | 39,8 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 40,6 | 40,5 | 40,9 | 40,3 | 40,2 | 40,7 | 40,5 |
| 20-29 év (20-29 years) | 41,8 | 41,7 | 41,7 | 41,6 | 41,2 | 41,5 | 41,4 |
| 30-39 év (30-39 years) | 42,4 | 41,8 | 41,8 | 41,6 | 41,3 | 41,4 | 41,4 |
| 40-49 év (40-49 years) | 42,4 | 41,8 | 41,8 | 41,6 | 41,3 | 41,4 | 41,4 |
| 50-54/59 év (50-54/59 years) | 41,8 | 41,5 | 41,6 | 41,3 | 41,2 | 41,3 | 41,4 |
| 55/61-74 év (55/61-74 years) | 34,2 | 33,8 | 34,6 | 34,6 | 34,2 | 34,8 | 35,6 |
| Együtt (Total) | 41,8 | 41,5 | 41,5 | 41,3 | 41,1 | 41,2 | 41,2 |

13.19. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint, óra
(Mean usual hours of work by type of employment)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 42,2 | 41,9 | 41,9 | 41,7 | 41,5 | 41,7 | 41,8 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 43,9 | 43,1 | 43,5 | 42,7 | 42,4 | 42,5 | 42,1 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 46,5 | 47,3 | 47,4 | 47,7 | 46,4 | 47,0 | 47,0 |
| Együtt (Total) | 43,0 | 42,8 | 42,8 | 42,6 | 42,2 | 42,4 | 42,5 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 40,1 | 39,8 | 39,7 | 39,5 | 39,5 | 39,6 | 39,6 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 41,1 | 40,3 | 41,0 | 40,9 | 40,1 | 39,1 | 40,6 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 43,2 | 42,8 | 43,7 | 43,3 | 42,6 | 43,2 | 42,3 |
| Együtt (Total) | 40,5 | 40,1 | 40,1 | 39,9 | 39,8 | 39,9 | 39,8 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 41,2 | 40,9 | 40,8 | 40,7 | 40,6 | 40,7 | 40,7 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 43,0 | 42,2 | 42,7 | 42,2 | 41,7 | 41,5 | 41,6 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 45,2 | 45,7 | 46,1 | 46,2 | 45,1 | 45,7 | 45,4 |
| Együtt (Total) | 41,8 | 41,5 | 41,5 | 41,3 | 41,1 | 41,2 | 41,2 |

13.20. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai ágazatok szerint, óra
(Mean usual hours of work by industry)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 44,0 | 43,5 | 44,1 | 43,8 | 43,1 | 43,7 | 44,0 |
| Bányászat (Mining) | 41,4 | 41,2 | 41,4 | 41,3 | 42,0 | 42,4 | 42,6 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 42,0 | 41,9 | 41,9 | 41,7 | 41,5 | 41,6 | 41,5 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 41,5 | 41,0 | 41,2 | 41,2 | 41,0 | 41,2 | 41,3 |
| Építőipar (Construction) | 43,3 | 44,0 | 44,0 | 43,9 | 42,9 | 43,5 | 43,7 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 44,5 | 44,9 | 44,5 | 44,3 | 43,6 | 43,5 | 43,1 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 46,6 | 45,2 | 46,4 | 46,1 | 45,3 | 45,0 | 45,2 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 43,9 | 43,8 | 43,5 | 43,2 | 43,0 | 43,2 | 43,2 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 42,2 | 42,4 | 43,2 | 42,0 | 42,2 | 42,2 | 42,2 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 44,2 | 43,4 | 43,6 | 43,8 | 43,8 | 43,9 | 43,7 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 43,1 | 42,3 | 41,9 | 41,4 | 41,4 | 41,4 | 41,5 |
| Oktatás (Education) | 40,0 | 38,4 | 38,1 | 37,5 | 38,4 | 37,7 | 38,5 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 43,1 | 42,2 | 42,0 | 41,7 | 41,3 | 41,8 | 41,9 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 41,4 | 42,3 | 42,3 | 42,1 | 41,1 | 41,4 | 42,0 |
| Egyéb (Other) | 44,0 | 42,3 | 43,6 | 39,8 | 38,6 | 47,4 | 38,2 |
| Együtt (Total) | 43,0 | 42,8 | 42,8 | 42,6 | 42,2 | 42,4 | 42,5 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 41,3 | 40,1 | 41,3 | 41,6 | 40,3 | 40,7 | 41,2 |
| Bányászat (Mining) | 40,6 | 39,7 | 38,7 | 39,9 | 40,6 | 41,2 | 40,3 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 40,6 | 40,6 | 40,6 | 40,2 | 40,3 | 40,4 | 40,2 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 39,9 | 39,9 | 40,8 | 40,1 | 39,9 | 40,0 | 40,1 |
| Építőipar (Construction) | 40,5 | 40,4 | 40,2 | 40,8 | 39,0 | 39,0 | 39,5 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 41,9 | 41,6 | 41,6 | 41,0 | 40,9 | 40,8 | 40,6 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 43,9 | 41,2 | 42,0 | 42,5 | 42,1 | 42,4 | 41,5 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 40,1 | 39,9 | 40,0 | 40,1 | 40,1 | 40,0 | 39,6 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 40,3 | 40,2 | 40,3 | 40,2 | 40,2 | 40,3 | 40,4 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 39,3 | 40,9 | 40,2 | 39,5 | 41,0 | 40,2 | 39,7 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 39,7 | 39,8 | 40,1 | 39,7 | 39,5 | 39,9 | 39,6 |
| Oktatás (Education) | 38,3 | 37,7 | 37,4 | 37,2 | 37,3 | 37,2 | 37,6 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 40,6 | 40,4 | 40,3 | 40,0 | 39,6 | 40,1 | 40,0 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 39,7 | 38,7 | 38,7 | 38,9 | 38,8 | 38,9 | 39,4 |
| Egyéb (Other) | 36,7 | 42,9 | 36,9 | 35,3 | 33,6 | 32,7 | 38,3 |
| Együtt (Total) | 40,5 | 40,1 | 40,1 | 39,9 | 39,8 | 39,9 | 39,8 |



| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (<i>Agriculture</i>) | 43,1 | 42,6 | 43,4 | 43,3 | 42,5 | 43,0 | 43,3 |
| Bányászat (<i>Mining</i>) | 41,3 | 41,0 | 40,9 | 41,1 | 41,7 | 42,2 | 42,1 |
| Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>) | 41,4 | 41,3 | 41,3 | 41,1 | 41,0 | 41,1 | 40,9 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (<i>Electricity, gas and water supply</i>) | 41,0 | 40,7 | 41,1 | 40,9 | 40,7 | 40,9 | 41,0 |
| Építőipar (<i>Construction</i>) | 42,8 | 43,6 | 43,6 | 43,6 | 42,6 | 43,1 | 43,4 |
| Kereskedelem, javítás (<i>Trade and repairs</i>) | 42,9 | 43,0 | 42,9 | 42,5 | 42,1 | 42,0 | 41,8 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (<i>Hotels and restaurants</i>) | 45,0 | 43,0 | 43,9 | 44,2 | 43,5 | 43,6 | 43,1 |
| Szállítás, raktározás (<i>Transportation and storage</i>) | 42,7 | 42,7 | 42,4 | 42,3 | 42,1 | 42,2 | 42,1 |
| Pénzügyi tevékenység (<i>Financial</i>) | 40,7 | 40,8 | 41,1 | 40,7 | 40,8 | 40,9 | 40,9 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (<i>Real estate, renting</i>) | 41,7 | 42,2 | 41,9 | 41,7 | 42,5 | 42,2 | 41,8 |
| Közigazgatás, védelem (<i>Public administration and defence</i>) | 41,6 | 41,2 | 41,0 | 40,6 | 40,5 | 40,6 | 40,6 |
| Oktatás (<i>Education</i>) | 38,7 | 37,9 | 37,6 | 37,3 | 37,5 | 37,4 | 37,8 |
| Egészségügy, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>) | 41,2 | 40,8 | 40,7 | 40,4 | 40,0 | 40,5 | 40,4 |
| Egyéb szolgáltatás (<i>Other services</i>) | 40,5 | 40,5 | 40,4 | 40,4 | 39,9 | 40,1 | 40,6 |
| Egyéb (<i>Other</i>) | 41,6 | 42,5 | 41,1 | 37,8 | 36,2 | 38,0 | 38,3 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 41,8 | 41,5 | 41,5 | 41,3 | 41,1 | 41,2 | 41,2 |

13.21. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkozási főcsoportok típusa szerint, óra
(*Mean usual hours of work by occupation*)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 44,4 | 44,4 | 44,1 | 44,4 | 44,6 | 44,4 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 40,5 | 41,0 | 40,3 | 40,7 | 40,2 | 40,8 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 42,0 | 41,7 | 41,9 | 41,7 | 41,6 | 41,5 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 41,1 | 40,6 | 40,7 | 39,6 | 40,1 | 41,3 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 44,6 | 44,8 | 44,6 | 43,7 | 44,1 | 44,0 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 45,1 | 46,6 | 46,2 | 44,3 | 45,4 | 45,9 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 42,2 | 42,1 | 42,0 | 41,7 | 41,9 | 42,0 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 43,7 | 43,4 | 43,1 | 42,8 | 42,9 | 42,8 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 42,0 | 41,5 | 41,3 | 41,0 | 41,4 | 40,9 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 42,7 | 42,5 | 41,9 | 41,6 | 41,7 | 41,8 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 42,8 | 42,8 | 42,6 | 42,2 | 42,4 | 42,5 |



| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 42,3 | 42,1 | 41,8 | 42,3 | 42,1 | 41,6 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 37,9 | 37,7 | 37,7 | 37,7 | 37,8 | 38,0 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 40,6 | 40,5 | 40,3 | 40,1 | 40,3 | 40,1 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 40,2 | 40,1 | 39,9 | 39,9 | 39,8 | 39,6 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 41,3 | 41,4 | 41,0 | 40,7 | 40,9 | 40,6 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 40,7 | 43,0 | 42,8 | 40,8 | 41,7 | 42,5 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 40,7 | 40,6 | 40,3 | 40,5 | 40,7 | 40,3 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 40,0 | 40,2 | 40,2 | 40,4 | 40,4 | 40,3 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 38,4 | 38,7 | 38,4 | 38,3 | 38,1 | 38,3 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 41,1 | 41,8 | 40,9 | 40,4 | 41,0 | 40,4 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 40,1 | 40,1 | 39,9 | 39,8 | 39,9 | 39,8 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 43,6 | 43,6 | 43,3 | 43,6 | 43,7 | 43,4 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 39,0 | 39,0 | 38,7 | 38,9 | 38,7 | 39,1 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 41,1 | 40,9 | 40,8 | 40,6 | 40,7 | 40,6 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 40,3 | 40,1 | 40,0 | 39,9 | 39,8 | 39,7 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 42,7 | 42,9 | 42,6 | 42,0 | 42,3 | 42,0 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 43,9 | 45,6 | 45,3 | 43,4 | 44,5 | 45,0 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 41,9 | 41,8 | 41,6 | 41,4 | 41,7 | 41,7 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 42,9 | 42,6 | 42,4 | 42,1 | 42,2 | 42,0 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 39,9 | 39,8 | 39,6 | 39,5 | 39,5 | 39,5 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 42,5 | 42,4 | 41,7 | 41,5 | 41,6 | 41,6 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 41,5 | 41,5 | 41,3 | 41,1 | 41,2 | 41,2 |

13.22. táblázat: A részidőben (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya korcsoportok szerint, százalék
(Percentages of employed working part-time by age-group)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 3,3 | 1,2 | 3,5 | 2,1 | 2,6 | 3,3 | 2,7 |
| 20-29 év (20-29 years) | 1,6 | 1,6 | 1,4 | 1,4 | 1,7 | 1,4 | 1,0 |
| 30-39 év (30-39 years) | 1,8 | 1,2 | 1,0 | 0,9 | 1,4 | 1,6 | 1,1 |
| 40-49 év (40-49 years) | 1,7 | 1,0 | 1,2 | 1,2 | 1,4 | 1,3 | 1,1 |
| 50-59 év (50-59 years) | 2,4 | 1,9 | 2,1 | 2,6 | 2,4 | 3,0 | 2,2 |
| 60-74 év (60-74 years) | 27,8 | 30,0 | 28,7 | 25,8 | 24,9 | 26,5 | 26,4 |
| Együtt (Total) | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 1,7 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 5,1 | 3,5 | 2,8 | 3,2 | 3,7 | 2,0 | 3,2 |
| 20-29 év (20-29 years) | 3,8 | 3,4 | 4,2 | 3,9 | 4,0 | 3,8 | 3,7 |
| 30-39 év (30-39 years) | 3,6 | 4,5 | 4,3 | 4,4 | 5,1 | 5,8 | 4,9 |
| 40-49 év (40-49 years) | 2,3 | 2,8 | 3,0 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,9 |
| 50-54 év (50-54 years) | 3,5 | 4,6 | 4,1 | 5,3 | 4,9 | 3,5 | 2,9 |
| 55-74 év (55-74 years) | 32,3 | 27,5 | 24,2 | 27,9 | 31,9 | 26,2 | 20,3 |
| Együtt (Total) | 5,0 | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,8 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| 15-19 év (15-19 years) | 4,3 | 2,4 | 3,2 | 2,6 | 3,1 | 2,7 | 2,9 |
| 20-29 év (20-29 years) | 2,6 | 2,4 | 2,6 | 2,4 | 2,7 | 2,4 | 2,2 |
| 30-39 év (30-39 years) | 2,7 | 2,7 | 2,5 | 2,6 | 3,1 | 3,6 | 2,9 |
| 40-49 év (40-49 years) | 2,0 | 1,9 | 2,1 | 2,4 | 2,6 | 2,6 | 2,6 |
| 50-54/59 év (50-54/59 years) | 2,8 | 2,9 | 2,9 | 3,6 | 3,4 | 3,2 | 2,5 |
| 55/61-74 év (55/61-74 years) | 30,6 | 28,4 | 25,5 | 27,3 | 29,8 | 26,3 | 21,9 |
| Együtt (Total) | 3,8 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 3,2 |

13.23. táblázat: A részidőben (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa szerint, százalék
(Percentages of employed working part-time by type of employment)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 2,3 | 1,7 | 1,6 | 1,7 | 1,8 | 1,9 | 1,6 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 1,4 | 1,0 | 0,2 | 0,5 | 0,7 | 0,1 | 0,8 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 5,4 | 3,3 | 2,9 | 2,1 | 3,4 | 3,7 | 2,7 |
| Együtt (Total) | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 1,7 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 4,7 | 4,4 | 4,5 | 5,0 | 5,0 | 4,9 | 4,5 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 2,0 | 3,6 | 2,2 | 3,3 | 2,5 | 4,1 | 0,5 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 8,3 | 6,5 | 6,4 | 6,2 | 7,8 | 8,0 | 7,9 |
| Együtt (Total) | 5,0 | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,8 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| Alkalmazott (Employee) | 3,5 | 3,1 | 3,0 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,0 |
| Szövetkezeti tag (Co-operative member) | 1,6 | 1,8 | 0,9 | 1,4 | 1,2 | 1,4 | 0,7 |
| Önfoglalkoztató (Self-employed) | 6,6 | 4,4 | 4,1 | 3,5 | 5,0 | 5,2 | 4,5 |
| Együtt (Total) | 3,8 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 3,2 |

13.24. táblázat: A részidőben (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya ágazatok szerint, százalék
(Percentages of employed working part-time by industry)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 3,0 | 3,2 | 2,2 | 1,9 | 2,5 | 2,5 | 1,9 |
| Bányászat (Mining) | 0,6 | 0,0 | 0,3 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,4 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 1,6 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 1,0 | 0,8 | 1,0 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 1,6 | 0,7 | 0,1 | 0,2 | 0,5 | 0,5 | 0,3 |
| Építőipar (Construction) | 1,3 | 0,7 | 0,7 | 0,6 | 1,3 | 1,1 | 0,8 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 3,6 | 2,4 | 1,4 | 1,2 | 2,3 | 2,5 | 1,8 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 3,7 | 2,6 | 2,6 | 3,7 | 2,3 | 2,9 | 2,7 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 2,4 | 0,7 | 1,1 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 0,9 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 2,1 | 1,7 | 0,7 | 1,9 | 1,5 | 3,5 | 2,9 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 3,7 | 4,8 | 3,1 | 2,0 | 2,7 | 1,5 | 1,9 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 2,0 | 0,6 | 1,6 | 1,3 | 1,0 | 1,4 | 1,2 |
| Oktatás (Education) | 7,4 | 10,8 | 11,7 | 12,5 | 11,1 | 14,0 | 10,6 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 4,0 | 2,5 | 1,6 | 2,1 | 3,5 | 4,0 | 3,2 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 8,4 | 2,7 | 2,8 | 5,3 | 3,4 | 4,5 | 3,3 |
| Egyéb (Other) | 2,2 | 0,0 | 2,1 | 8,9 | 15,4 | 12,0 | 6,5 |
| Együtt (Total) | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 1,7 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 6,2 | 7,2 | 5,2 | 4,8 | 6,9 | 7,4 | 6,5 |
| Bányászat (Mining) | 1,1 | 3,8 | 8,3 | 6,1 | 0,0 | 0,4 | 1,6 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 1,9 | 1,7 | 1,7 | 2,0 | 1,8 | 1,8 | 2,2 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 2,7 | 2,5 | 2,3 | 3,4 | 3,1 | 1,0 | 0,8 |
| Építőipar (Construction) | 2,5 | 2,7 | 4,5 | 3,7 | 7,9 | 7,8 | 7,4 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 5,0 | 4,0 | 3,6 | 4,6 | 4,6 | 5,3 | 4,9 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 4,6 | 5,5 | 5,6 | 5,3 | 6,1 | 5,5 | 4,7 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 5,9 | 4,4 | 4,8 | 3,6 | 3,8 | 4,2 | 4,3 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 4,8 | 2,8 | 2,5 | 3,2 | 3,1 | 4,1 | 3,2 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 9,3 | 4,7 | 6,2 | 9,1 | 6,8 | 6,6 | 6,4 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 5,2 | 3,5 | 1,9 | 3,7 | 4,3 | 3,5 | 3,4 |
| Oktatás (Education) | 8,7 | 9,8 | 10,3 | 11,2 | 11,5 | 11,5 | 9,7 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 3,8 | 2,9 | 3,0 | 3,3 | 4,1 | 2,5 | 2,7 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 9,2 | 8,0 | 10,9 | 8,1 | 7,8 | 8,5 | 6,9 |
| Egyéb (Other) | 17,5 | 11,8 | 15,2 | 22,1 | 28,5 | 34,8 | 22,2 |
| Együtt (Total) | 5,0 | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,8 |



| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (<i>Agriculture</i>) | 4,0 | 4,3 | 2,9 | 2,6 | 3,5 | 3,7 | 3,0 |
| Bányászat (<i>Mining</i>) | 0,7 | 0,6 | 1,7 | 1,2 | 0,4 | 0,6 | 0,7 |
| Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>) | 1,7 | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,2 | 1,5 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (<i>Electricity, gas and water supply</i>) | 1,9 | 1,2 | 0,7 | 1,0 | 1,1 | 0,6 | 0,4 |
| Építőipar (<i>Construction</i>) | 1,5 | 1,0 | 1,1 | 0,9 | 1,9 | 1,7 | 1,4 |
| Kereskedelem, javítás (<i>Trade and repairs</i>) | 4,5 | 3,3 | 2,6 | 3,0 | 3,6 | 4,1 | 3,5 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (<i>Hotels and restaurants</i>) | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,6 | 4,4 | 4,3 | 3,8 |
| Szállítás, raktározás (<i>Transportation and storage</i>) | 3,5 | 1,8 | 2,2 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 1,9 |
| Pénzügyi tevékenység (<i>Financial</i>) | 4,2 | 2,5 | 2,0 | 2,8 | 2,6 | 3,9 | 3,1 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (<i>Real estate, renting</i>) | 6,6 | 4,7 | 4,6 | 5,5 | 4,5 | 3,8 | 4,0 |
| Közigazgatás, védelem (<i>Public administration and defence</i>) | 3,4 | 1,9 | 1,7 | 2,5 | 2,6 | 2,5 | 2,3 |
| Oktatás (<i>Education</i>) | 8,4 | 10,0 | 10,6 | 11,5 | 11,4 | 12,0 | 9,9 |
| Egészségügy, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>) | 3,8 | 2,8 | 2,7 | 3,1 | 4,0 | 2,8 | 2,8 |
| Egyéb szolgáltatás (<i>Other services</i>) | 8,8 | 5,4 | 7,0 | 6,8 | 5,8 | 6,6 | 5,2 |
| Egyéb (<i>Other</i>) | 7,4 | 2,8 | 6,8 | 14,9 | 21,6 | 26,6 | 14,1 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 3,8 | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 3,2 |

13.25. táblázat: A részidőben (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok szerint, százalék (Percentages of employed working part-time by occupation)

| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 1,2 | 1,4 | 1,2 | 1,1 | 1,2 | 0,9 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 7,7 | 6,8 | 7,8 | 6,8 | 8,2 | 5,9 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 2,1 | 2,5 | 1,1 | 1,8 | 2,4 | 1,7 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 3,3 | 1,9 | 8,7 | 5,5 | 2,9 | 2,7 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 2,1 | 1,7 | 2,1 | 2,6 | 2,8 | 2,0 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 6,1 | 3,6 | 3,3 | 4,0 | 3,5 | 2,7 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,8 | 0,9 | 0,7 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 2,2 | 3,1 | 3,0 | 3,1 | 2,5 | 3,4 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,5 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 1,9 | 1,8 | 1,8 | 2,0 | 2,1 | 1,7 |



| | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 1,0 | 1,7 | 1,6 | 2,5 | 2,2 | 1,2 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 11,3 | 11,4 | 11,5 | 11,7 | 11,3 | 9,9 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 2,4 | 2,5 | 2,8 | 3,3 | 2,7 | 2,8 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 2,5 | 2,6 | 3,2 | 3,0 | 3,1 | 3,6 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 4,7 | 4,7 | 5,3 | 5,7 | 5,4 | 5,1 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 11,9 | 8,4 | 7,5 | 11,4 | 11,6 | 9,2 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 1,2 | 1,5 | 2,4 | 2,0 | 1,8 | 2,1 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 1,9 | 1,3 | 1,3 | 0,9 | 1,0 | 1,2 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 7,8 | 7,0 | 8,2 | 8,0 | 9,5 | 8,4 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 1,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 4,6 | 4,6 | 5,0 | 5,2 | 5,1 | 4,8 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | n.a. | 1,1 | 1,5 | 1,3 | 1,6 | 1,6 | 1,0 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | n.a. | 9,7 | 9,6 | 10,0 | 9,7 | 10,1 | 8,3 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (<i>Technicians and associate professionals</i>) | n.a. | 2,3 | 2,5 | 2,2 | 2,8 | 2,6 | 2,4 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | n.a. | 2,6 | 2,6 | 3,6 | 3,2 | 3,0 | 3,6 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | n.a. | 3,6 | 3,4 | 3,9 | 4,3 | 4,3 | 3,8 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | n.a. | 7,7 | 4,8 | 4,4 | 5,9 | 5,5 | 4,4 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | n.a. | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 1,0 | 1,1 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers</i>) | n.a. | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | n.a. | 5,5 | 5,4 | 6,0 | 5,9 | 6,5 | 6,1 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | n.a. | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,4 |
| Együtt (<i>Total</i>) | n.a. | 3,2 | 3,1 | 3,3 | 3,5 | 3,5 | 3,2 |

13.26. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya korcsoportok szerint 2000. évben, százalék (Incidence of special work-arrangements for age-groups in year 2000, percentages)

| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|---|---|--|--|--|---|--|---|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 24,5 | 13,2 | 17,0 | 10,6 | 16,8 | 10,9 | 1,3 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 21,8 | 14,9 | 17,4 | 11,3 | 18,1 | 12,2 | 3,0 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 17,2 | 17,0 | 15,3 | 9,8 | 17,5 | 11,8 | 4,6 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 16,7 | 15,6 | 13,6 | 8,8 | 16,2 | 11,3 | 6,8 |
| 50-59 év (<i>50-59 years</i>) | 12,9 | 13,1 | 11,6 | 7,8 | 15,2 | 10,8 | 7,5 |
| 60-74 év (<i>60-74 years</i>) | 6,2 | 13,9 | 10,6 | 4,7 | 16,6 | 12,2 | 16,6 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 17,4 | 15,3 | 14,7 | 9,5 | 16,9 | 11,6 | 5,5 |
| Nők (<i>Women</i>) | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 30,5 | 9,8 | 17,0 | 6,4 | 21,2 | 14,9 | 2,7 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 21,1 | 10,4 | 12,2 | 6,0 | 15,9 | 8,8 | 2,7 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 16,2 | 9,6 | 8,8 | 4,0 | 12,5 | 6,6 | 6,4 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 15,0 | 10,1 | 9,2 | 4,3 | 11,4 | 6,7 | 7,1 |
| 50-54 év (<i>50-54 years</i>) | 13,1 | 9,0 | 8,5 | 4,2 | 10,2 | 6,0 | 6,0 |
| 55-74 év (<i>55-74 year</i>) | 7,2 | 9,2 | 7,6 | 3,4 | 11,1 | 6,3 | 7,7 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,3 | 9,8 | 9,7 | 4,6 | 12,7 | 7,2 | 5,8 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| 15-19 év (<i>15-19 years</i>) | 27,4 | 11,5 | 17,0 | 8,6 | 18,9 | 12,8 | 2,0 |
| 20-29 év (<i>20-29 years</i>) | 21,5 | 13,0 | 15,3 | 9,1 | 17,2 | 10,8 | 2,9 |
| 30-39 év (<i>30-39 years</i>) | 16,8 | 13,8 | 12,5 | 7,3 | 15,3 | 9,5 | 5,4 |
| 40-49 év (<i>40-49 years</i>) | 15,8 | 12,8 | 11,4 | 6,5 | 13,8 | 9,0 | 7,0 |
| 50-54/59 év (<i>50-54/59 years</i>) | 13,0 | 11,6 | 10,5 | 6,4 | 13,3 | 9,0 | 6,9 |
| 55/60-74 év (<i>55/61-74 years</i>) | 6,9 | 10,6 | 8,5 | 3,8 | 12,8 | 8,0 | 10,4 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,9 | 12,8 | 12,5 | 7,3 | 15,0 | 9,6 | 5,6 |

13.27. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa szerint 2000. évben, százalék (*Incidence of special work-arrangements by type of employment in year 2000, percentages*)

| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|---|---|--|--|--|---|--|---|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 19,7 | 14,3 | 15,0 | 10,5 | 14,0 | 10,3 | 2,2 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 7,8 | 14,2 | 8,1 | 5,2 | 13,1 | 9,5 | 1,3 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 7,7 | 19,7 | 14,0 | 5,2 | 30,6 | 18,0 | 20,7 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 17,4 | 15,3 | 14,7 | 9,5 | 16,9 | 11,6 | 5,5 |
| Nők (<i>Women</i>) | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 17,2 | 9,1 | 9,5 | 4,8 | 10,4 | 6,1 | 3,4 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 9,2 | 14,2 | 5,0 | 0,2 | 8,4 | 5,7 | 2,7 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 8,1 | 16,8 | 12,5 | 2,6 | 34,1 | 17,0 | 27,8 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,3 | 9,8 | 9,7 | 4,6 | 12,7 | 7,2 | 5,8 |
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Alkalmazott (<i>Employee</i>) | 18,5 | 11,8 | 12,4 | 7,8 | 12,3 | 8,3 | 2,8 |
| Szövetkezeti tag (<i>Co-operative member</i>) | 8,2 | 14,2 | 7,2 | 3,7 | 11,7 | 8,4 | 1,7 |
| Önfoglalkoztató (<i>Self-employed</i>) | 7,9 | 18,8 | 13,5 | 4,4 | 31,7 | 17,6 | 23,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,9 | 12,8 | 12,5 | 7,3 | 15,0 | 9,6 | 5,6 |

13.28. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya ágazatok szerint 2000. évben, százalék (Incidence of special work-arrangements by industry)

| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|---|---|--|--|--|---|--|---|
| Férfiak (<i>Men</i>) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (<i>Agriculture</i>) | 11,1 | 17,5 | 11,2 | 5,8 | 27,1 | 21,2 | 11,8 |
| Bányászat (<i>Mining</i>) | 29,8 | 18,2 | 18,6 | 21,3 | 9,5 | 7,8 | 2,3 |
| Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>) | 30,9 | 9,2 | 17,9 | 13,0 | 10,9 | 7,3 | 3,7 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (<i>Electricity, gas and water supply</i>) | 21,1 | 13,5 | 14,2 | 12,1 | 12,6 | 10,9 | 1,2 |
| Építőipar (<i>Construction</i>) | 6,1 | 11,2 | 3,9 | 1,2 | 12,1 | 4,6 | 2,8 |
| Kereskedelem, javítás (<i>Trade and repairs</i>) | 11,5 | 14,0 | 8,4 | 2,9 | 22,3 | 8,8 | 7,7 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (<i>Hotels and restaurants</i>) | 24,8 | 26,3 | 44,8 | 17,9 | 47,0 | 39,2 | 3,0 |
| Szállítás, raktározás (<i>Transportation and storage</i>) | 18,3 | 22,6 | 20,2 | 14,6 | 20,0 | 15,7 | 2,8 |
| Pénzügyi tevékenység (<i>Financial intermediation</i>) | 3,9 | 13,1 | 7,3 | 3,0 | 8,5 | 5,7 | 5,6 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (<i>Real estate, renting</i>) | 12,0 | 24,0 | 20,4 | 15,7 | 19,0 | 15,5 | 12,9 |
| Közigazgatás, védelem (<i>Public administration and defence</i>) | 13,8 | 21,8 | 14,3 | 12,7 | 13,8 | 13,4 | 3,0 |
| Oktatás (<i>Education</i>) | 3,3 | 12,0 | 5,8 | 2,5 | 4,5 | 2,9 | 9,6 |
| Egészségügy, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>) | 23,4 | 16,0 | 16,9 | 15,5 | 16,6 | 14,3 | 3,6 |
| Egyéb szolgáltatás (<i>Other services</i>) | 9,2 | 18,8 | 17,0 | 5,9 | 18,7 | 15,5 | 8,0 |
| Egyéb (<i>Other</i>) | 15,6 | 0,0 | 22,0 | 22,0 | 21,0 | 17,4 | 2,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 17,4 | 15,3 | 14,7 | 9,5 | 16,9 | 11,6 | 5,5 |



| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|--|---|--|--|--|---|--|---|
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 9,1 | 15,6 | 12,4 | 3,4 | 28,7 | 21,6 | 15,5 |
| Bányászat (Mining) | 9,4 | 6,9 | 10,6 | 7,2 | 8,9 | 8,5 | 3,3 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 28,9 | 7,0 | 15,3 | 8,6 | 7,7 | 4,4 | 4,0 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 2,9 | 10,3 | 3,8 | 2,8 | 3,5 | 1,4 | 3,7 |
| Építőipar (Construction) | 3,5 | 10,4 | 2,4 | 1,5 | 3,3 | 2,1 | 12,5 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 17,9 | 10,3 | 7,2 | 0,9 | 29,4 | 9,8 | 4,7 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 20,3 | 15,4 | 27,0 | 9,1 | 35,8 | 29,9 | 3,3 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 11,3 | 11,9 | 6,5 | 4,1 | 8,0 | 4,4 | 3,1 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 2,8 | 11,8 | 4,3 | 1,1 | 3,1 | 1,0 | 4,9 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 4,7 | 10,9 | 6,9 | 2,6 | 5,8 | 3,6 | 14,5 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 2,9 | 7,2 | 2,9 | 1,5 | 3,6 | 3,2 | 4,8 |
| Oktatás (Education) | 6,9 | 7,9 | 2,9 | 0,6 | 1,3 | 1,0 | 7,0 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 27,4 | 11,6 | 14,6 | 11,9 | 14,3 | 12,5 | 1,9 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 13,7 | 14,0 | 9,8 | 2,2 | 16,7 | 7,0 | 10,8 |
| Egyéb (Other) | 3,9 | 24,3 | 24,0 | 5,4 | 35,3 | 29,5 | 0,0 |
| Együtt (Total) | 16,3 | 9,8 | 9,7 | 4,6 | 12,7 | 7,2 | 5,8 |
| Mindkét nem együtt (Both sexes together) | | | | | | | |
| Mezőgazdaság (Agriculture) | 10,6 | 17,1 | 11,5 | 5,2 | 27,5 | 21,3 | 12,7 |
| Bányászat (Mining) | 25,7 | 15,9 | 17,0 | 18,5 | 9,4 | 8,0 | 2,5 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 30,1 | 8,3 | 16,8 | 11,1 | 9,5 | 6,1 | 3,9 |
| Villamosenergia, gáz-, víz- hőellátás (Electricity, gas and water supply) | 16,6 | 12,7 | 11,7 | 9,8 | 10,4 | 8,6 | 1,8 |
| Építőipar (Construction) | 5,9 | 11,1 | 3,8 | 1,3 | 11,4 | 4,5 | 3,6 |
| Kereskedelem, javítás (Trade and repairs) | 14,7 | 12,1 | 7,8 | 1,9 | 26,0 | 9,3 | 6,2 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 22,4 | 20,6 | 35,4 | 13,3 | 41,1 | 34,3 | 3,2 |
| Szállítás, raktározás (Transportation and storage) | 16,4 | 19,6 | 16,4 | 11,7 | 16,7 | 12,6 | 2,9 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial) | 3,2 | 12,2 | 5,3 | 1,8 | 4,9 | 2,6 | 5,1 |
| Ingatlanügyletek, bérbeadás (Real estate, renting) | 8,7 | 18,0 | 14,2 | 9,7 | 12,9 | 10,0 | 13,6 |
| Közigazgatás, védelem (Public administration and defence) | 8,5 | 14,8 | 8,8 | 7,3 | 8,9 | 8,5 | 3,9 |
| Oktatás (Education) | 6,1 | 8,8 | 3,5 | 1,1 | 2,0 | 1,4 | 7,6 |
| Egészségügy, szociális ellátás (Health and social work) | 26,4 | 12,7 | 15,1 | 12,8 | 14,9 | 13,0 | 2,3 |
| Egyéb szolgáltatás (Other services) | 11,5 | 16,3 | 13,2 | 4,0 | 17,7 | 11,1 | 9,4 |
| Egyéb (Other) | 9,6 | 12,3 | 23,0 | 13,6 | 28,3 | 23,6 | 1,0 |
| Együtt (Total) | 16,9 | 12,8 | 12,5 | 7,3 | 15,0 | 9,6 | 5,6 |

13.29. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok szerint 2000. évben, százalék (*Incidence of special work-arrangements by occupation in year 2000, percentages*)

| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|--|---|--|--|--|---|--|---|
| Férfiak (Men) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | 8,0 | 13,3 | 10,8 | 4,1 | 13,8 | 7,9 | 9,4 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | 5,6 | 13,4 | 8,1 | 3,5 | 7,8 | 5,4 | 11,8 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | 13,4 | 14,5 | 11,6 | 7,5 | 11,5 | 9,3 | 4,5 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | 9,3 | 14,2 | 9,7 | 5,4 | 13,6 | 8,3 | 7,6 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | 21,2 | 23,6 | 25,9 | 17,0 | 35,9 | 24,7 | 4,1 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási fogl. (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | 12,6 | 18,7 | 14,9 | 5,1 | 41,0 | 32,6 | 21,6 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | 19,2 | 10,7 | 10,9 | 7,2 | 10,5 | 5,7 | 4,0 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators, assemblers</i>) | 27,9 | 17,8 | 21,7 | 15,4 | 18,3 | 13,8 | 1,6 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | 15,0 | 15,4 | 13,7 | 12,7 | 15,5 | 11,1 | 1,2 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | 19,7 | 31,7 | 17,5 | 16,5 | 17,2 | 16,9 | 2,7 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 17,4 | 15,3 | 14,7 | 9,5 | 16,9 | 11,6 | 5,5 |
| Nők (Women) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | 7,5 | 8,9 | 5,7 | 2,2 | 11,3 | 5,7 | 9,0 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | 5,8 | 9,5 | 3,6 | 1,1 | 2,9 | 2,1 | 10,5 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | 16,6 | 10,4 | 10,0 | 7,4 | 9,3 | 7,8 | 3,4 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | 6,0 | 7,7 | 3,0 | 0,6 | 4,3 | 2,2 | 4,7 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási fogl. (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | 9,9 | 18,4 | 17,3 | 4,8 | 42,0 | 32,9 | 24,6 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | 25,9 | 8,3 | 14,2 | 6,4 | 7,5 | 3,8 | 7,0 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators, assemblers</i>) | 46,5 | 6,2 | 23,5 | 14,5 | 9,8 | 6,2 | 1,3 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | 14,1 | 9,9 | 10,1 | 4,0 | 9,0 | 7,0 | 1,1 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | 2,4 | 17,8 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 0,0 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,3 | 9,8 | 9,7 | 4,6 | 12,7 | 7,2 | 5,8 |



| | Több műszak <i>Shift work</i> | Rendhagyó munkarend <i>Irregular hours</i> | Esti munka <i>Evening work</i> | Éjszakai munka <i>Night work</i> | Szombati munka <i>Saturday work</i> | Vasárnapi munka <i>Sunday work</i> | Otthoni munka <i>Work at home</i> |
|--|---|--|--|--|---|--|---|
| Mindkét nem együtt (<i>Both sexes together</i>) | | | | | | | |
| Törvényhozók, vezetők (<i>Legislators, senior officials and managers</i>) | 7,8 | 11,8 | 9,1 | 3,5 | 12,9 | 7,2 | 9,3 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (<i>Professionals</i>) | 5,7 | 11,1 | 5,5 | 2,1 | 5,0 | 3,5 | 11,0 |
| Egyéb felső- vagy középfokú képzettséget igénylő fogl. (<i>Technicians and associate professionals</i>) | 15,5 | 11,9 | 10,6 | 7,5 | 10,1 | 8,3 | 3,8 |
| Irodai és ügyviteli foglalkozások (<i>Clerks</i>) | 6,3 | 8,2 | 3,5 | 1,0 | 5,0 | 2,7 | 4,9 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozások (<i>Service workers and shop and market sales workers</i>) | 20,9 | 17,4 | 18,4 | 9,7 | 34,2 | 18,7 | 4,9 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási fogl. (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | 11,8 | 18,6 | 15,6 | 5,0 | 41,3 | 32,7 | 22,4 |
| Ipari és építőipari foglalkozások (<i>Craft and related workers</i>) | 20,5 | 10,2 | 11,5 | 7,0 | 9,9 | 5,3 | 4,6 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators, assemblers</i>) | 32,9 | 14,7 | 22,2 | 15,1 | 16,0 | 11,8 | 1,5 |
| Szakképzettséget nem igénylő foglalkozások (<i>Elementary occupations</i>) | 14,5 | 12,5 | 11,8 | 8,1 | 12,1 | 8,9 | 1,1 |
| Fegyveres erők foglalkozásai (<i>Armed forces</i>) | 17,4 | 29,9 | 15,4 | 14,6 | 15,2 | 15,0 | 2,3 |
| Együtt (<i>Total</i>) | 16,9 | 12,8 | 12,5 | 7,3 | 15,0 | 9,6 | 5,6 |

14.1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitás és nemek szerint, január 1.
(Population by economic activity and sex, 1 January)

| Gazdasági aktivitás (Economic activity) | 1930 | 1941 ^a | 1949 | 1960 | 1970 | 1980 | 1990 | 2001 ^b |
|---|-----------|-------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-------------------|
| Férfi (Males) | | | | | | | | |
| Foglalkoztatott (Persons in employment) | 2 760 772 | 3 056 692 | 2 892 072 | 3 068 489 | 2 924 472 | 2 866 794 | 2 513 659 | 2 002 956 |
| Munkanélküli (Unemployed) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 84 538 | 255 893 |
| Inaktív kereső (Inactive earner) | 97 412 | 116 984 | 129 784 | 220 335 | 625 439 | 872 107 | 994 397 | 1 235 000 |
| Eltartott (Dependent) | 1 390 268 | 1 387 199 | 1 401 564 | 1 515 219 | 1 442 192 | 1 449 808 | 1 392 310 | 1 356 801 |
| Összesen (Total) | 4 248 452 | 4 560 875 | 4 423 420 | 4 804 043 | 4 992 103 | 5 188 709 | 4 984 904 | 4 850 650 |
| Nő (Females) | | | | | | | | |
| Foglalkoztatott (Persons in employment) | 976 684 | 1 145 207 | 1 192 859 | 1 691 127 | 2 049 474 | 2 202 046 | 2 013 498 | 1 687 313 |
| Munkanélküli (Unemployed) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 41 689 | 160 317 |
| Inaktív kereső (Inactive earner) | 78 306 | 88 432 | 124 972 | 216 264 | 768 701 | 1 330 370 | 1 663 858 | 2 070 541 |
| Eltartott (Dependent) | 3 381 667 | 3 521 560 | 3 463 548 | 3 249 610 | 2 490 718 | 1 988 338 | 1 670 874 | 1 429 494 |
| Összesen (Total) | 4 436 657 | 4 755 199 | 4 781 379 | 5 157 001 | 5 308 893 | 5 520 754 | 5 389 919 | 5 347 665 |
| Összesen (Total) | | | | | | | | |
| Foglalkoztatott (Persons in employment) | 3 737 456 | 4 201 899 | 4 084 931 | 4 759 616 | 4 973 946 | 5 068 840 | 4 527 157 | 3 690 269 |
| Munkanélküli (Unemployed) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 126 227 | 416 210 |
| Inaktív kereső (Inactive earner) | 175 718 | 205 416 | 254 756 | 436 599 | 1 394 140 | 2 202 477 | 2 658 255 | 3 305 541 |
| Eltartott (Dependent) | 4 771 935 | 4 908 759 | 4 865 112 | 4 764 829 | 3 932 910 | 3 438 146 | 3 063 184 | 2 786 295 |
| Összesen (Total) | 8 685 109 | 9 316 074 | 9 204 799 | 9 961 044 | 10 300 996 | 10 709 463 | 10 374 823 | 10 198 315 |
| Összesen, százalék (Total, percentage) | | | | | | | | |
| Foglalkoztatott (Persons in employment) | 43,0 | 45,1 | 44,4 | 47,8 | 48,3 | 47,3 | 43,6 | 36,2 |
| Munkanélküli (Unemployed) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,2 | 4,1 |
| Inaktív kereső (Inactive earner) | 2,0 | 2,2 | 2,8 | 4,4 | 13,5 | 20,6 | 25,6 | 32,4 |
| Eltartott (Dependent) | 54,9 | 52,7 | 52,9 | 47,8 | 38,2 | 32,1 | 29,5 | 27,3 |
| Összesen (Total) | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

a Január 31. (31st January)b Február 1. (1st February)

14.2. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport szerint, január 1.
(Persons in employment by major occupational groups, 1 January)

| Foglalkozási főcsoport (<i>Major occupational group</i>) | 1980 | 1990 | 2001 ^a | 1980 | 1990 | 2001 ^a |
|--|--------------|-----------|-------------------|-----------------------|-------|-------------------|
| | Fő (Persons) | | | Százalék (Percentage) | | |
| Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselési vezetők, gazdasági vezetők (<i>Legislators, senior government officials, leaders of special-interest organizations and managers of firms</i>) | 344 375 | 343 216 | 299 763 | 6,8 | 7,6 | 8,1 |
| Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak (<i>Professionals</i>) | 389 010 | 390 699 | 455 437 | 7,7 | 8,6 | 12,3 |
| Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak (<i>Technicians and associate professionals</i>) | 471 223 | 489 452 | 540 900 | 9,3 | 10,8 | 14,7 |
| Irodai és ügyviteli [ügyfélforgalmi] jellegű foglalkozásúak (<i>Office and management [customer service] clerks</i>) | 345 940 | 278 221 | 209 593 | 6,8 | 6,1 | 5,7 |
| Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak (<i>Service workers</i>) | 391 145 | 389 879 | 581 909 | 7,7 | 8,6 | 15,8 |
| Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak (<i>Skilled agricultural and forestry workers</i>) | 273 263 | 181 019 | 115 519 | 5,4 | 4,0 | 3,1 |
| Ipari és építőipari foglalkozásúak (<i>Craft and related trades workers</i>) | 1 422 710 | 1 228 032 | 743 924 | 28,1 | 27,1 | 20,2 |
| Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Plant and machine operators and assemblers, vehicle drivers</i>) | 675 387 | 589 910 | 417 536 | 13,3 | 13,0 | 11,3 |
| Szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásúak (<i>Elementary occupations</i>) | 752 602 | 519 294 | 256 062 | 14,9 | 11,5 | 6,9 |
| Fegyveres szervek dolgozói (<i>Armed forces</i>) | .. | 115 250 | 69 626 | .. | 2,5 | 1,9 |
| Összesen (<i>Total</i>) | 5 065 655 | 4 524 972 | 3 690 269 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

^a Február 1. (*1st February*)

14.3. táblázat: A foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág szerint, január 1.
(Employed persons by major industry, 1 January)

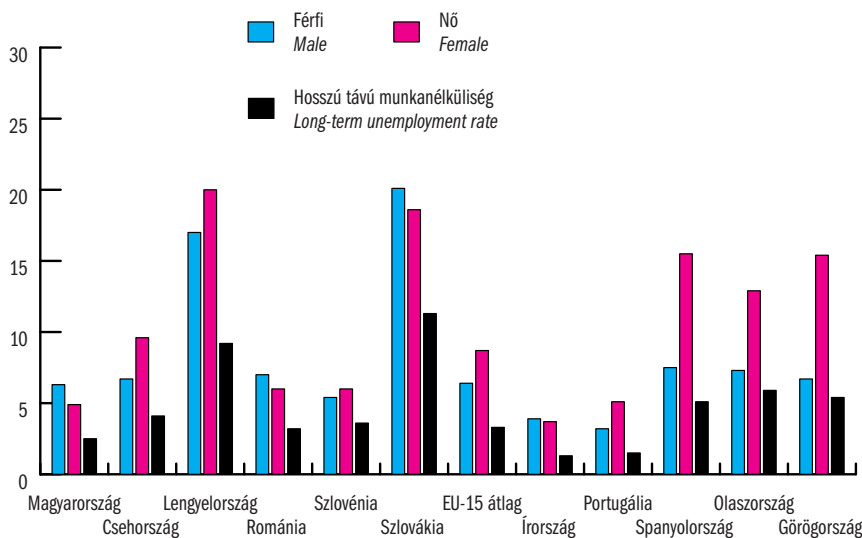
| Nemzetgazdasági ág (Industry) | 1980 | 1990 | 2001 ^a | 1980 | 1990 | 2001 ^a |
|---|--------------|-----------|-------------------|-----------------------|-------|-------------------|
| | Fő (Persons) | | | Százalék (Percentage) | | |
| Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat (Agriculture, hunting, forestry and fishing) | 958 369 | 699 258 | 203 106 | 18,9 | 15,5 | 5,5 |
| Bányászat (Mining and quarrying) | 126 010 | 91 925 | 7 992 | 2,5 | 2,0 | 0,2 |
| Feldolgozóipar (Manufacturing) | 1 488 903 | 1 194 168 | 896 869 | 29,4 | 26,4 | 24,3 |
| Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas-, steam and water supply) | 107 112 | 110 932 | 71 374 | 2,1 | 2,5 | 1,9 |
| Építőipar (Construction) | 402 119 | 315 814 | 236 380 | 7,9 | 7,0 | 6,4 |
| Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles and household goods) | 451 239 | 465 156 | 520 677 | 8,9 | 10,3 | 14,1 |
| Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants) | 112 739 | 107 698 | 133 953 | 2,2 | 2,4 | 3,6 |
| Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage, post and telecommunication) | 419 434 | 398 343 | 288 938 | 8,3 | 8,8 | 7,8 |
| Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation) | 30 562 | 45 524 | 69 678 | 0,6 | 1,0 | 1,9 |
| Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities) | 140 336 | 153 175 | 279 138 | 2,8 | 3,4 | 7,6 |
| Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás (Public administration and defence, compulsory social security) | 195 406 | 250 998 | 279 789 | 3,9 | 5,5 | 7,6 |
| Oktatás (Education) | 248 585 | 273 635 | 309 512 | 4,9 | 6,0 | 8,4 |
| Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work) | 189 166 | 235 575 | 241 636 | 3,7 | 5,2 | 6,5 |
| Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other community, social and personal services) | 195 675 | 182 771 | 151 227 | 3,9 | 4,0 | 4,1 |
| Összesen (Total) | 5 065 655 | 4 524 972 | 3 690 269 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

^a Február 1. (1st February)

15.1. táblázat: Munkanélküliségi ráta, 2001, százalék (*Unemployment rate by age and sex and length of unemployment, 2001, per cent*)

| Ország Country | Munkanélküliségi ráta | | | Ebből: 15-24 évesek együtt of which 15-24 ages | Tartós munkanélküliség Long-term unemployment rate |
|--------------------------------|-----------------------|--------------|--------------------|---|---|
| | Unemployment rate | | | | |
| | férfi male | nő female | együtt together | | |
| Magyarország (Hungary) | 6,3 | 4,9 | 5,7 | 10,5 | 2,5 |
| Csehország (Czech Republic) | 6,7 | 9,6 | 8,0 | 16,3 | 4,1 |
| Lengyelország (Poland) | 17,0 | 20,0 | 18,4 | 41,5 | 9,2 |
| Románia (Romania) | 7,0 | 6,0 | 6,6 | 17,6 | 3,2 |
| Szlovénia (Slovenia) | 5,4 | 6,0 | 5,7 | 15,7 | 3,6 |
| Szlovákia (Slovak Republic) | 20,1 | 18,6 | 19,4 | 38,9 | 11,3 |
| EU-15 átlag (Eu-15 average) | 6,4 | 8,7 | 7,4 | 14,9 | 3,3 |
| Írország (Ireland) | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 6,6 | 1,3 |
| Portugália (Portugal) | 3,2 | 5,1 | 4,1 | 9,3 | 1,5 |
| Spanyolország (Spain) | 7,5 | 15,5 | 10,6 | 21,5 | 5,1 |
| Olaszország (Italy) | 7,3 | 12,9 | 9,4 | 28,1 | 5,9 |
| Görögország (Greece) | 6,7 | 15,4 | 10,2 | 28,1 | 5,4 |

Forrás (Source): Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. European Commission. Luxembourg, 2002.

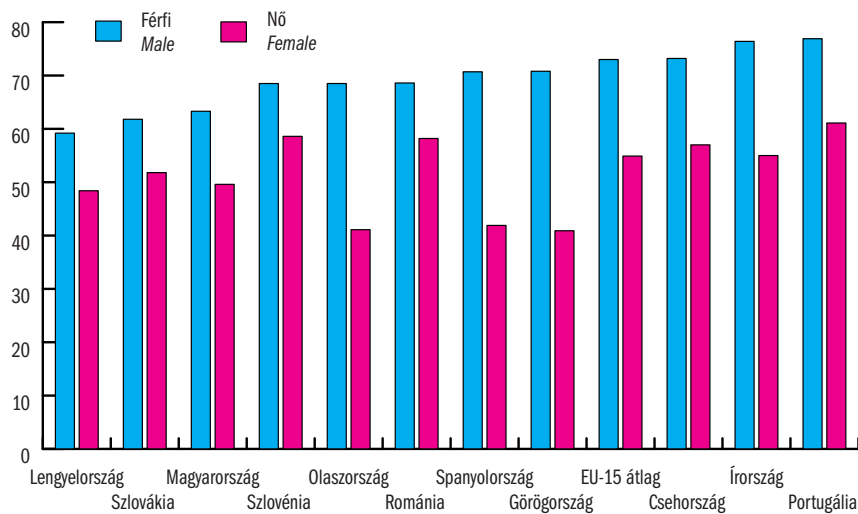


15.1. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint, és hosszú távú munkanélküliség (*Unemployment rate by sex and long term unemployment rate*)

15.2. táblázat: Foglalkoztatási ráta 2001 15–64 évesek, százalék (Employment rate by age and sex, population aged 15–64, per cent)

| Ország Country | Foglalkoztatási ráta Employment rate | | | Ebből: 15–24 évesek együtt of which 15–24 ages |
|--------------------------------|---|--------------|--------------------|---|
| | férfi male | nő female | együtt together | |
| Magyarország (Hungary) | 63,3 | 49,6 | 56,3 | 31,4 |
| Csehország (Czech Republic) | 73,2 | 57,0 | 65,0 | 34,4 |
| Lengyelország (Poland) | 59,2 | 48,4 | 53,8 | 21,4 |
| Románia (Romania) | 68,6 | 58,2 | 63,3 | 32,7 |
| Szlovénia (Slovenia) | 68,5 | 58,6 | 63,6 | 30,3 |
| Szlovákia (Slovak Republic) | 61,8 | 51,8 | 56,7 | 27,7 |
| EU-15 átlag (EU-15 average) | 73,0 | 54,9 | 63,9 | 40,7 |
| Írország (Ireland) | 76,4 | 55,0 | 65,7 | 49,6 |
| Portugália (Portugal) | 76,9 | 61,1 | 68,9 | 43,8 |
| Spanyolország (Spain) | 70,7 | 41,9 | 56,3 | 33,1 |
| Olaszország (Italy) | 68,5 | 41,1 | 54,8 | 26,3 |
| Görögország (Greece) | 70,8 | 40,9 | 55,4 | 26,0 |

Forrás (Source): Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. European Commission, Luxembourg, 2002.

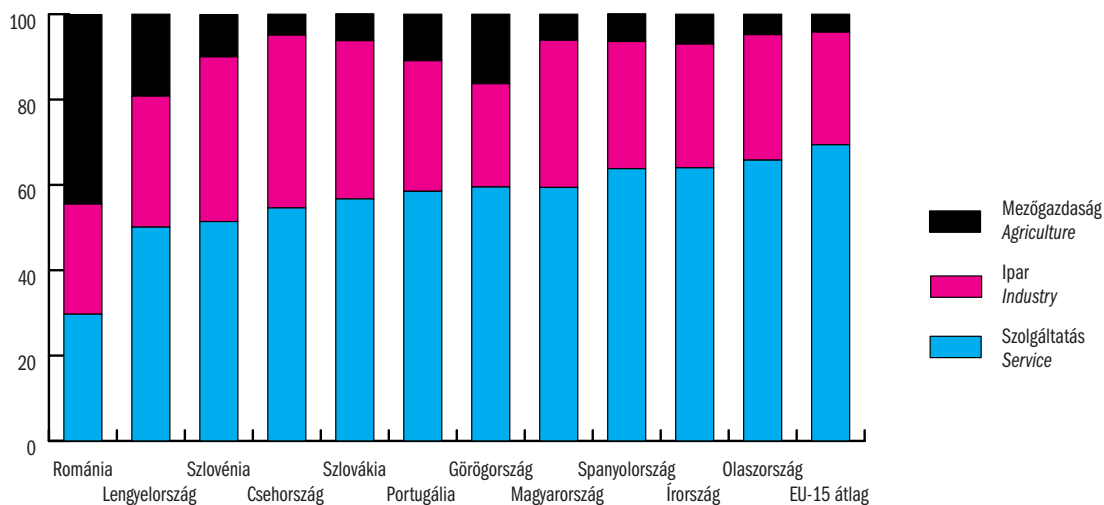


15.2. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–64 évesek (Employment rate by population aged 15–64)

15.3. táblázat: Foglalkoztatottak összetétele, 2001, 15–64 évesek, százalék
(Composition of employed population 2000, 15–64 ages, per cent)

| Ország Country | Egyéni vállalkozó Self employed | Rész- munkaidős Part time | Határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott Fix term contr. | Szolgáltatás Service | Ipar Industry | Mezőgazdaság Agriculture |
|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|--|-------------------------|------------------|-----------------------------|
| Magyarország (Hungary) | 13,9 | 3,3 | 6,4 | 59,4 | 34,5 | 6,1 |
| Csehország (Czech Republic) | 14,6 | 4,3 | 6,9 | 54,6 | 40,5 | 4,9 |
| Lengyelország (Poland) | 22,5 | 9,5 | 8,6 | 50,1 | 30,7 | 19,2 |
| Románia (Roumania) | 25,7 | 16,8 | 1,6 | 29,7 | 25,8 | 44,4 |
| Szlovénia (Slovenia) | 11,8 | 6,1 | 10,8 | 51,4 | 38,6 | 9,9 |
| Szlovákia (Slovak Republic) | 8,4 | 2,3 | 4,6 | 56,7 | 37,1 | 6,3 |
| EU-15 átlag (EU-15 average) | 14,8 | 17,9 | 13,4 | 69,4 | 26,4 | 4,2 |
| Írország (Ireland) | 17,6 | 16,5 | 3,7 | 64,0 | 29,0 | 7,0 |
| Portugália (Portugal) | 28,5 | 10,8 | 20,6 | 58,5 | 30,6 | 10,9 |
| Spanyolország (Spain) | 16,4 | 8,1 | 31,7 | 63,8 | 29,8 | 6,5 |
| Olaszország (Italy) | 25,8 | 8,4 | 9,8 | 65,8 | 29,4 | 4,8 |
| Görögország (Greece) | 43,3 | 4,0 | 12,6 | 59,5 | 24,2 | 16,3 |

Forrás (Source): Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects. European Commision, Luxembourg, 2001.



15.3. ábra: Foglalkoztatottak összetétele (Composition of employed population)

A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a KSH rendszeres intézményi, illetve lakossági adatgyűjtései, a másik a Foglalkoztatási Hivatal (FH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

FŐBB KSH ADATFORRÁSOK

KSH-MEF: Munkaerő-felmérés

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezetett be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkor munkügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet egy meghatározott időszakban (a hónap 12. napját magában foglaló, ún. vonatkozási héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételnél használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következők:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak 12.

napját magában foglaló ún. vonatkozási héten, a hetet hétfőtől vasárnapig számítva) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákmunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszere szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adattartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származik.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozási héten, de

már találtak munkát, ahol 30 napon belül dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozósi héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérlék az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegzésképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

1998-tól a munkaerő-felmérés címregisztere az 1990-es népszámlálás 12 775 körzetéből áll, ez 751 települést és mintegy 626 000 címet jelent. A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a mintarégió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírásra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös

része a meghíúsulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

KSH-IMS: Intézményi kereseti statisztika

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkor havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli, így az 1999-től bevezetett gyermekek utáni adókedvezmény hatásával a korábbi gyakorlatnak megfelelően nem számol. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávos adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítjuk.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótábla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odatartozó vállalkozások között milyen az eloszlása azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből és így nettó keresetük akár 8–9 százalékponttal kevésbé nő, mint bruttó keresetük. (Azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalkozásnál mindenki átlagosan keres.)

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak

közötti létszamarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százaléknál feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

KSH-MEM: Munkaerőmérés

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerőpiacról az évenként készülő munkaerőmérés adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérés, mint neve is mutatja, mérlegszerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ (OMKMK) statisztikái. Kiinduló forrása az éves intézményi munkaügyi statisztikai jelentés – foglalkoztatottak munkajogi létszáma december 31-én – táblája.

Egyéb adatforrások

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói és ipari termelői árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

FŐBB FH ADATFORRÁSOK

FH-REG: Munkanélküli regiszter adatbázis

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) munkanélküliek egyénenkén-

ti adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük egy adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált munkanélkülinek, aki

- az állami foglalkoztatási szolgálat valamelyik kirendeltségén magát munkanélküliként nyilvántartásba vetette (vagyis nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét);
- a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, át- vagy továbbképzést elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, vagy rövid idejű (pl. alkalmi) munkán dolgozik, a munkanélküli státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, a munkanélküli nyilvántartásból kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

A Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételtől, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyancsak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Foglalkoztatási Hivatal (és jogelődei, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A kirendeltségi körzetenkénti adatokat is tartalmazó részletesebb je-

lentéseket a megyei/fővárosi Munkaügyi Központok hozzák nyilvánosságra.

A regisztrált munkanélküliekkel számított munkanélküliségi ráták nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált munkanélküliek száma és a regisztrált munkanélküliségi ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

FH-PROG: Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben – hatalmas mintán, több mint 4500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszámbővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek kirendeltségi körzetenként, megyénként és országosan is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részletesebben elemezzék a munkaerőpiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügymintázó munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő adatfelvételeket kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a

foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

FH-BT: A „bértarifa” felvételek

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) 1992-től évente hajtja végre az egyénenkénti alaphérek és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Gazdasági Minisztérium (korábban az SzCsM ill. a MüM) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alaphéren (alapilletményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegét alkalmazzák.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerülnek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százalékuk) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes teljes munkaidős dolgozójukról.

Az alaphérek és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a helyi költségvetési intézmények döntő többségéről – akik benne vannak az ún. TAKEH-ok központosított bérszámfejtési rendszerében – az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
- a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

Az egyénenkénti adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások

- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
- modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
- a GM Bérpolitikai Főosztály igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
- feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet).

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat, ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Foglalkoztatási Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyénenkénti adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alaphér-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alaphérek és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

FH-SREG:

A munkanélküli ellátások nyilvántartási rendszere

A kifizetett munkanélküli ellátások (munkanélküli járadék, pályakezdők munkanélküli segélye és a nyugdíj előtti munkanélküli segély) számfajta rekordjai és az ellátásban részesültek személyi adatait tartalmazó ún. törzs-rekordok felhasználásával jön létre az el látottak teljes körű nyilvántartása. Ebben a nyilvántartásban pontosan nyomon lehet követni a pénzbeli ellátást kapók segélyezési eseményeit, a bekerülésük

és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját is (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, ki-zárt, aktív eszközre ment át stb.).

Így ebből a hatalmas adatállományból tetszés szerinti időpontra elkészíthetők azt adott napon ellátásban részesülők részletes adatai, országosan és régiós, megyei valamint kirendeltségi bontásban is. A regisztráltakról készülő zárónapi statisztikával történő összehangolás érdekében a havi statisztikákat itt is minden hónap 20-ára készítjük el.

A havi statisztikák ezen kívül tartalmazzák az előző zárónap és a tárgyhavi zárónap közötti ún. érintett létszámadatokat is, vagyis azoknak a számát, akik a teljes hónap bármelyik napjára ellátást kaptak. Természetesen itt is elkészülnek a be- és kiáramlásokat mutató adatok is.

Kutatási szempontból fontos és igen hasznos körülmény, hogy a standard zárónapi statisztikákon kívül tetszés szerinti ismérvek szerinti csoportokat is nyomon lehet követni a segély-regiszterben, így pl. különböző időszakokban bekerültek közül lehet beáramlási mintákat venni és a nyilvántartásban nyomon követve őket, össze lehet hasonlítani a különböző kohorszok ellátásának lefolyását.

A munkanélküli ellátásban részesültek részletes adatai a segélyregiszter alapján 1989. januártól kezdődően állnak rendelkezésre. Az első két évben még a jelenlegi ellátási rendszer elődje működött, a jelenlegi rendszert – ami azóta sokszor módosult – az 1991. évi IV. (Foglalkoztatási) törvény vezette be.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesülők időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 óta pedig a rendszer tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

A segély-regiszter a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának és havi átlagos összegének megfigyelését is.

Az ellátásokra vonatkozó főbb adatokat a Foglalkoztatási Hivatal a havonta megjelenő Munkaerőpiaci Helyzetkép című kiadványaiban publikálja. Ezekon kívül idősoros adatok is évente megjelennek – mindig az utolsó 6 évre, havonkénti adatok formájában – „A munkanélküli nyilvántartás idősorai” c. kiadványokban.

MÓDSZERTANI KIEGÉSZÍTÉSEK

Lakatos Judit–Lázár György

Munkaügyi statisztika az EU-harmonizálás útján

A közösségi statisztikai rendszer adaptálása az utóbbi években a munkaügyi statisztika fejlesztésének súlypontját jelentette. A munkaügyi statisztika területén ez a folyamat nálunk bizonyos szempontból egyszerűbben ment végbe, mint jó néhány EU-tagországban, ahol a harmonizált rendszer az adott ország megszokott statisztikai gyakorlatával és az igényekkel sűrűn került konfliktusba. Ennek oka, hogy ott az uniós követelmény szerves fejlődés eredményeként kialakult statisztika rendszer prioritásait írta felül, Magyarországon viszont a rendszerváltás mindenképpen új felvételi eszközök, módszerek alkalmazását tette szükségessé. Az előzménynélküliség több területén megkönnyítette az uniós felvételi rend átvételét, hiszen nem egy meglévő adatgyűjtést kellett az előírások teljesülése érdekében átalakítani, hanem mód volt az előírásokon alapuló új felvétel indítására. Az adaptációt azonban nem kis mértékben nehezítette, hogy gyorsan változtak azok előírások, amelyekhez felvétel igazítani kellett.

Napjainkban a közösség legtöbbet idézett munkaügyi statisztikai adatforrása a munkaerő-felmérés – e felvétel tekintetében a legerősebb a nyomás, hogy a tagországok és a csatlakozni szándékozó országok a közös előírásoknak minden tekintetben megfelelő adatgyűjtést alkalmazzanak. Míg a társadalomstatisztikai adatgyűjtések harmonizálását csak úgynevezett *gentleman agreementek* szabályozzák, addig a közösségi munkaerő-felmérésről már a sokadik tanácsi rendelet (*council regulation*) van érvényben.

A munkaerő-felvétel maga a nagy gazdasági világválságot követően az Egyesült Államokban alakult ki, a munkanélküliség alakulásának objektív – az egyes államok adminisztratív szabályozástól, munkanélküliségi regisztrációs rendszerétől független – mérhetőségének céljával. E felvétel világszerte hamar elterjedt, egyszerűsége és objektivitása miatt. Az EU-tagországok egy része már a hetvenes és a nyolcvanas években beépítette statisztikai megfigyelési rendszerébe, mások viszont a regiszterek sokoldalú felhasználásával pótolták ezt a felvételt. A közösségi munkaerő-felmérés

szabályozó, 1991. évi 3711. számú rendelet még a meglévő állapotot tudomásul véve próbálta egységesíteni a tagországok eltérő megfigyelési gyakorlatát. Ekkor vált kötelezővé az úgynevezett tavaszi (második negyedévi) felvétel, elfogadták a változók közös listáját, amely az új, 577/1998 számú szabályozás életbe lépéséig érvényben maradt.

Ez az időszak még azon tagországok szempontjából is átmenetinek tekinthető, amelyek viszonylag nagy szabadságfokkal, nemzeti felvételeik kisebb-nagyobb átalakításával igyekeztek a közösség által kért információkat előállítani. Így például Németország és Ausztria hosszú múltra visszatekintő éves mikrocenzusaikba építette be a kért adatokkal kapcsolatos kérdéseket, s a foglalkoztatottság és munkanélküliség folyamatos nyomon követését a társadalombiztosítási, illetve a munkaügyi regiszter alapján folytatta. A skandináv országokban a munkaerő-felmérés jelentősége szintén másodlagos volt a személyi számot használó különböző adminisztratív nyilvántartásokhoz képest. A dél-európai országokban ezzel szemben a munkaerő-felmérés alapstatisztikának számított, de azok egymástól és az Eurostat előírásaitól is jelentősen különböztek.

Jóllehet az egyes országok gyakorlatainak közelítésére az Eurostat mindig is figyelmet fordított, e munka igazi lendületet csak az úgynevezett amszterdami irányelvek (1997) elfogadásával vett. A tagországoknak 1998 óta kell éves akcióprogramokat kidolgozniuk az irányelvek megvalósítására, az eredmények értékeléséhez pedig közös mérési rendszerre van szükség. A kevés szóba jöhető mérési eszköz közül a legfontosabbá a kilencvenes évek végén a munkaerő-felmérés vált. [A másik fő eszköz a közös fejlesztést megtestesítő Household Panel (HP) = háztartási panel, amelyet 2003-tól vált fel a Survey of Income and Living Conditions (SILC)] A munkanélküliség és foglalkoztatottság azonos mérése emellett még egyes programok esetében a pénzügyi források objektív elosztásában, a fejlesztendő régiók meghatározásában is kulcsfontosságú szerepet tölt be. A kilencvenes évek végére olyan új megfigyelési témakörök is kialakultak, mint az információs társadalom térnyerésének regisztrálása vagy az élethosszigan tartó tanulás nyomon követése, amelyek esetében a munkaerő-felmérésnek az adott témakörök szakértői szintén fontos szerepet szánunk. A munkaerő-felmérés 1997-ben kidolgozott 577/1998

számú, jelenleg is érvényben lévő szabályában ez a törekvés már jól nyomon követhető:

- a korábbi évenkénti egyszeri felvétel helyett ez már folyamatos felvételt ír elő;
- nem csak bővült a változók listája, hanem a munkaerő-felméréssel szembeni igények ugrásszerű növekedésével külön felvételek rendszerével az úgynevezett *ad hoc* modulokkal ki is egészült (az egyelőre évenkénti egy alkalommal végrehajtandó kiegészítő felvételek témája meglehetősen változatos, és róluk külön tanácsi rendelet intézkedik);
- elmélyült és intenzívebbé vált a közös felvétellez kapcsolódó módszertani munka. A felvétel alapdefiníciói (például munkanélküliek, alulfoglalkoztatottak, foglalkoztatottak) egyre kidolgozottabbak, részletesebbek lettek, ami miatt sok esetben az addig használt, csak „kvázi egyezést” tartalmazó nemzeti kérdőíveket át kellett alakítani.

Nemzetközi összehasonlításra ma már kizárólag a munkaerő-felmérésre alapuló munkanélküliségi rátákat alkalmazzák. Az összehasonlíthatóság javítása érdekében az EU egységesítette a felmérést (és 2001-től kötelező tette az úgynevezett folytonos munkaerő-felmérést – Ausztria és Németország kivételével.)

A magyar statisztikában 1992 óta párhuzamosan létezik a kétféle (munkaerő-felvételen, illetve -nyilvántartáson alapuló) információforrás, amiből nemzetközi összehasonlításra csak az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) fogalomrendszerének megfelelő munkaerő-felmérési eredmények kerülnek, de hazai alkalmazásra, országon belüli összehasonlításra, megyei, kistérségi (sőt településenkénti) adatok tekintetében nélkülözhetetlen a regiszterre épülő statisztika is.

Az országok jelentős részében igen nagy hagyománya van a regiszterre épülő munkanélküliségi statisztikának (Nagy-Britanniában például több mint 130 éve havonta csinálják). Németországban, Ausztriában és Dániában – az országon belül – még ma is szinte kizárólag a regisztrációs adatokat használják.

A regiszterre épülő *relatív* munkanélküliségi mutatók (a regisztráltakkal számított munkanélküliségi ráták) csak országon belüli összehasonlításra alkalmasak, egyrészt a regisztráltak számbavételének országok közötti eltérései, másrészt a nevező (az úgynevezett gazdaságilag aktív népesség) különböző tartalma és országonként eltérő forrásai miatt. (A skandináv or-

szágokban a foglalkoztatottak teljes körű nyilvántartásaiból, Németországban és Ausztriában pedig a társadalombiztosítás adatbázisából származtatják a nevezőt, ez utóbbi viszont értelemszerűen csak a biztosított foglalkoztatottakat tartalmazza.)

A munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatok forrásait a fejlett országokban az 1. táblázat foglalja össze.

1. táblázat: A munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatok forrásai a fejlett országokban

| Ország | Forrás |
|--------------------|---|
| Ausztrália | } havonkénti reprezentatív háztartási felmérés (munkaerő-felmérés = <i>Labour Force Survey</i>) |
| Japán | |
| Kanada | |
| Egyesült Államok | |
| Belgium | évenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti regisztrációs statisztika |
| Dánia | évenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti regisztrációs statisztika |
| Franciaország | évente egyszeri (tavaszi) munkaerő-felmérés; |
| | (havonta továbbvezetve a regisztrációs adatok felhasználásával); havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Luxemburg | évenkénti (tavaszi) munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Németország | az évenként egyszeri munkaerő-felmérés az évenkénti microcenzus részeként hajtják végre (havonta továbbvezetve a regiszterre épülő adatok felhasználásával) |
| Görögország | évenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Írország | évenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Olaszország | negyedévenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regisztrációs statisztika |
| Hollandia | évenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Portugália | negyedévenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Spanyolország | negyedévenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti, regiszterre épülő adatok |
| Egyesült Királyság | negyedévenkénti munkaerő-felmérés; |
| | havonkénti statisztikai adatok a segélyigénylőkről |

Forrás: *Employment Gazette*, 1993, kiegészítve az újabb EU tagországokról rendelkezésre álló információkkal.

A MAGYAR MUNKAERŐ-FELMÉRÉS

A magyar munkaerő-felmérés immár több mint egy évtizedes fejlődését aligha lehetne egyenes ívűnek nevezni. A felvétel adaptálását nem az EU-igények, hanem a hazai szükségyszerűség kényszerítette ki. Míg a nyolcvanas években a foglalkoztatottak döntő többségét megtestesítő úgynevezett nagyüzemi munkásság bérezése, munkakörülményei álltak a munkaügyi statisztika középpontjában, a tömeges munkanélküliség megjelenésével a súlypont a foglalkoztatottság globális folyamatainak nyomon követésére tevődött át. Mivel megfelelő, regiszterre épülő adatbázisok nem léteztek, sőt e téren jelentős előrelépést az elmúlt évtized sem hozott, kézenfekvőnek tűnt a munkaerő-felmérés bevezetése, amelynek pénzügyi forrásait is sikerült kisebb-nagyobb zökkenőkkel megteremteni. Az előképet az Egyesült Államok munkaerő-felmérése jelentette, a felvétel adaptálását a BLS szakértői segítették. Több más közép- és kelet-európai országhoz hasonlóan az első igen jelentős technikai támogatást – beleértve az amerikai rendszert bemutató tanfolyamon való részvétel lehetőségét is – a magyar szakemberek is az Egyesült Államoktól kapták. Ez az átalakuló országok – a kilencvenes évek első felében beinduló – nemzeti munkaerő-felméréseinek egyfajta egységesedéséhez is vezetett. Az is szerencsés volt, hogy a minta – az Egyesült Államok felvétele – fő szerkezetét tekintve, megfelel a klasszikus munkaerő-felmérés szabályainak, s az EU-tagországok felvételeinek többségére jellemzőnél jobban hasonlított az Eurostat-előírásoknak. Ez természetesen nem jelentette azt, hogy a kilencvenes évek közepétől – amikor a magyar statisztika fő fejlesztési irányvonalává az EU-követelmények teljesítése vált – ne kellett volna az eredeti kérdőívet többé-kevésbé módosítani, jöllehet annak alapstruktúrájához nem kellett hozzányúlni (ez az idősorok szempontjából döntő fontosságú volt).

A kétfázisú átalakítás után a munkaerő-felmérés kérdőíve 1997-től – amikortól már az úgynevezett átmeneti országoknak is évenként kellett elemi adatokat szolgáltatni – megfelelt az Eurostat igényének. Mivel az említett 577/1998 számú rendelet új előírásokat tartalmazott, 1999-től, illetve 2000-től a munkaerő-felmérés kérdőíve ennek megfelelően változott meg. 1999-ben az Eurostat külső szakértők bevonásával egy olyan programot indított, amelynek célja a

csatlakozni szándékozó országok munkaerő-felméréseinek a közösségi előírásokkal való (lehetőleg teljes) harmonizálása. Úgy tűnik, az Európai Unió most nem kívánja folytatni azt az eddigi gyakorlatot, miszerint a tagországok meglévő felvételeik módosításával tesznek eleget a munkaerő-felmérésre vonatkozó közösségi előírásoknak.

A magyar munkaerő-felvétel az adaptációval lényegében az információs kötelezettséget teljesíteni képes, de ez az alkalmazkodás bizonyos korlátokat is szab a magyar statisztika számára.

1. A kötelezően előírt Eurostat-változókat tartalmazó alapkérdőív meglehetősen hosszú. Ez azt jelenti, hogy az alapkérdőívet a nemzeti sajátosságoknak megfelelő kérdésekkel igen nehezen lehet bővíteni. A folyamatos felvételre való áttéréssel még az lehetőség is megszűnt, hogy a csak az Eurostat számára fontos vagy az évente egyszeri alkalommal is nyomon követhető kérdéseket csak évente egyszer, a második negyedévi felvételben tegyék fel.

2. A munkaerő-felmérés a legnagyobb folyamatos lakossági összeírás (az évente mintegy 50 ezer különböző háztartás mintegy kétharmada a mikrocenzusban szereplő háztartások számának). Ebben a háztartások tagjainak az aktuális munkaerőpiaci státuson kívül – ami ma szinte a legfontosabb, mindenre kiható ismérv – egy sor demográfiai és egyéb jellemzője is szerepel, ezért a munkaerő-felméréshez gazdaságosan és hatékonyan illeszthetők különböző modulok, *ad hoc* felvételek. Az elmúlt évtizedben Magyarországon számos ilyen felvétel zajlott, amelyekre csak ily módon kerülhetett sor. 1999-től a munkaerő-felvétel felhasználók körébe belépett az Eurostat is, s kötelezővé tett évente egy kiegészítő felvételt a második negyedévben. Ezzel a tagországok egyéni mozgástere értelemszerűen szűkült, hiszen a második negyedévben saját kezdeményezésű felvételt már nem lehet végrehajtani, a közös modul információértéke a hazai felhasználók számára pedig – az elmúlt három év *ad hoc* moduljainak tapasztalata szerint – erősen változó.

Magyarország az Eurostat *ad hoc* modulprogramjában annak indulása óta részt vesz. Ennek keretében eddig a következő felvételek zajlottak:

- munkahelyi baleset, egészségkárosodás (1999),
- átmenet az iskolából a munka világába (2000),
- műszakrend, munkarend (2001),
- megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon (2002).

Jóllehet a nemzetköziesedés folyamata a munkaügyi statisztikák közül egyelőre legjobban a munkaerő-felmérés esetében érhető tetten, nem jelenti azt, hogy más részterületek intaktak maradnának. Mire Magyarország tagja lesz az Európai Uniónak, már kötelezővé válik a negyedéves munkaerőköltség-felvétel, s nagyon valószínű, hogy kötelező lesz a – kísérleti felvétel tanulságai szerint nem könnyen adaptálható – munkaerőárindex-felvétel is. Folyik az úgynevezett üres álláshelyek statisztikájának módszertani előkészítése, és várhatóan az információs társadalom nyomán követése is újabb harmonizált felvételt követel meg. Jelentős előnyt biztosít Magyarország számára, hogy a négyévenként esedékes munkaerőköltség-felvétel, illetve a keresetstruktúra-felvétel 1992 óta az EU-előírásoknak megfelelően zajlik, valamint az, hogy a felvételekben használt osztályozásokkal kapcsolatban szintén jelentős, a harmonizációt szolgáló fejlesztések mentek végbe.

2. A munkaerő-felvétel és -nyilvántartás adatai

A munkanélküliség, mint annyi közgazdasági kategória, közmegállapodáson alapul. Ha a munkanélküliség nagyságáról beszélünk, tudnunk kell azt is, hogy a fogalom mögött milyen definíció húzódik meg. Magyarországon a munkanélküliségnek két folyamatos mérési módszere létezik, mindkettő a maga sajátos tartalmú kategóriáját használja, emellett más felvételekben – például a népszámláláshoz vagy a háztartási költségvetési felvételhez – saját fogalmi rendszert alkalmaznak. A definíciók különbsége számszerű eltérésben is megtestesül, amely egyben ezen eltérés jó részének magyarázatául is szolgál. A hazai munkanélküliségi helyzetet jellemzően kétféle munkanélküliségi (abszolút) számmal és két – számszakilag ugyan-csak eltérő – rátával szokás jellemezni.

1. Az egyik mutató az úgynevezett *ILO-munkanélküliek száma*. Ehhez a KSH 1992 óta negyedévente mintegy 65 ezer 15–74 éves személyt kérdez meg aktuális munkaerőpiaci helyzetéről. Közülük munkanélkülinek azok minősülnek, akik:

- a felvételben megjelölt héten nem dolgoztak, és nincs olyan munkájuk, amelytől csak átmenetileg voltak távol,
- aktívan keresnek munkát a kikérdezést megelőző négy héten (pontosan definiált az, hogy mi számít aktív keresésnek),

- munkába tudnának állni két héten belül (rendelésre állás).

A munkanélküliek egy sajátos csoportját alkotják továbbá azok, akik a felvételben megjelölt héten nem dolgoztak, de már találtak munkát, amit 30 napon belül kezdenek el. (Ez utóbbi csoport esetében 2001-ben a munkakezdés várható idejét az Eurostat egy hónapról három hónapra terjesztette ki, amely – számszerűen várhatóan jelentős változást nem eredményező – új definíciót a hazai publikációkban 2003-tól fogja a KSH alkalmazni.)

A munkanélküliség fenti kritériumrendszerét az ENSZ szakosodott szervezete, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO dolgozta ki, és szinte valamennyi fejlett ország így méri a munkanélküliséget, és ennek érdekében éves, negyedéves vagy havi gyakorisággal hajt végre a magyarországihoz hasonló úgynevezett munkaerő-felmérést (*Labour Force Survey* – elterjedt angol rövidítéssel: LFS). Az EU-országok számára kötelező az egységes módszertani alapelvek és változólistán nyugvó munkaerő-felmérés (jelenleg negyedéves gyakoriságú) végrehajtása. Mivel az ILO munkanélküliség-fogalmának alkalmazása a módszertani eltéréseket kiküszöböli, a nemzetközi szervezetek (köztük az EU is) ezt a számot, illetve az ebből számolt munkanélküliségi rátát fogadják el mint az országra jellemző adatot.

2. A nemzeti sajátosságoknak és hagyományoknak megfelelően emellett számos ország, így Magyarország is, publikálja az úgynevezett *regisztrált munkanélküliség számát* is. (Az ebből történő rátaszámítás már lényegesen ritkább.) A regisztrált munkanélküliek létszáma egy olyan adminisztratív nyilvántartásból származó adat, ami azt mutatja, hogy a munkaügyi szervezet – hozzá fordulók közül – egy adott időben hány főt tart nyilván állásnélküliként. Nálunk ez a nyilvántartás a nyolcvanas évek vége óta létezik, s azt a helyi munkaügyi kirendeltségek vezetik. A munkaügyi szervezet azokat a munkaviszonnyal nem rendelkező álláskeresőket tekinti munkanélkülinek, akik regisztráltatják magukat, s elvileg akarnak és tudnak is munkát vállalni, azonban ez utóbbi kritériumokat a kirendeltségek csak korlátozottan tudják ellenőrizni. A regisztrációból történő kikerülés jellemző módja, hogy a munkanélküli meghatározott ideig – ez többnyire két hónapot jelent – nem lép újra kapcsolatba a kirendeltséggel. Ez idő alatt elhelyezkedhet,

nyugdíjassá válhat, miközben a regiszterben még mindig álláskeresőként szerepel.

A regisztráltatást – annak ellenére, hogy a munkahely-kínálat növekszik – elsődlegesen még ma is a passzív, illetve az aktív munkaerőpiaci eszközök igénybevételei szándéka motiválja. A létszámot a tényleges munkaerőpiaci folyamatok mellett a jogszabályok, illetve azok változása is befolyásolja, ezért a regisztrált munkanélküliek száma nemzetközi összehasonlításra nem igazán alkalmas. Azokban az országokban, ahol nagyvonalú segélyrendszer működik (például Olaszország, skandináv országok) a regisztrált munkanélküliek száma általában magasabb, mint az úgynevezett ILO-munkanélküliek száma. Ahol viszont a segélyből sokan ki vannak zárva (például Lengyelországban a nagyszámú mezőgazdasági vállalkozó), vagy nincs általános munkanélküiség-rendszer (például Törökország, Ukrajna), az ILO-fogalmak szerinti munkanélküli-szám a lényegesen magasabb (Törökországban az ILO-munkanélküiség körülbelül tízszerese a nyilvántartottnak).

A regisztrált munkanélküliségek száma egy ország számára ugyanakkor fontos mutató, hiszen ez jelzi, hogy – ugyan az adott jogszabályi feltételektől nem független módon – hányan igénylik azt, hogy valamely aktív vagy passzív munkaerőpiaci eszközben részesüljenek. A regisztrált munkanélküliek létszámának juttatásfüggő voltára jó példa, hogy 1996-ig – míg a pályakezdők is igényelhették a munkaügyi segély egy speciális formáját – az iskolaév befejezésével nagyszámú fiatal regisztráltatta magát. A pénzbeli juttatás megszűntével a regisztrált munkanélküli fiatalok száma nemcsak erőteljesen mérséklődött, de megszűnt az év bizonyos hónapjaira jellemző nagyarányú kilengés. Lassan kikoptak a regiszterből azok is, akik az összes aktív és passzív eszközt már kimerítették, a munkahely-közvetítés pedig önmagában nem volt számukra elég vonzó ahhoz, hogy indokolja a munkaügyi kirendeltséggel való megkívánt rendszeres kapcsolattartást.

A kétféle megközelítés összevetése

1. A munkaerő-felmérés legfontosabb előnyei:

- nemcsak a munkanélküiséget méri, hanem egyidejűleg a foglalkoztatottságot és az inaktivitást is, így konzisztens mutatókat szolgáltat a munkanélküiségi rátára, az aktivitási rátára és a nem foglalkoztatottak arányára is;

- munkaerőpiaci szempontból fontos csoportok helyzetéről, sajátosságairól sokrétű információt nyújt;
- mivel az ILO (és egyben az EU) előírásait követi, az eredményei nemzetközileg összehasonlíthatók, ezért a nemzetközi szervezetek (ILO, OECD, Eurostat) elsősorban ezeket az adatokat igénylik és használják.

A munkaerő-felmérés a megbízható országos és regionális adatok mellett – a főbb aggregátumokat tekintve – még megyei becslések elkészítésére is használható, de nem is feladata kistérségi információk nyújtása. (Ennek nem elvi, hanem gyakorlati akadálya van, nevezetesen az, hogy a minta bővítése jelentős költségnövekedéssel járna.)

2. A nyilvántartásokra épülő statisztika főbb előnyei:
 - mivel teljes körű számbavételre épül, tetszőleges mélységben bontható az abszolút számokat tekintve (például havonta készülnek településenkénti feldolgozások is az ország 3200 településére);
 - a regisztrált munkanélküliekre vonatkozó adatokon kívül fontos információkat nyújt például a bejelentett álláshelyekre, az aktív eszközök alkalmazására és a munkanélküliek ellátására vonatkozóan;
 - az egyénenkénti adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok kiválóan alkalmazhatók munkaügyi kutatásokhoz;
 - a regiszteralapú statisztika olcsó, mivel a közvetítés, a szolgáltatások és a munkanélküli-ellátás céljaira létrehozott nyilvántartások másodlagos felhasználására épül.

A munkanélküli-nyilvántartásra épülő statisztika hátránya, hogy a jogszabályi változások esetenként erősen befolyásolják a regisztrált munkanélküliek számát, továbbá az, hogy a foglalkoztatottak számát így természetesen nem lehet mérni, s emiatt nem számolhatók havi gyakoriságú konzisztens ráták. A regisztrált munkanélküiségi ráta meghatározásához így a KSH munkaerőmérlegének adatait használják egy teljes éven át. Ezt az adatot hivatalosan csak a megyei szintig bontják, így a kisebb térségekre regisztrációs munkanélküiségi ráták csak durva becslésekkel készíthetők. A regiszteralapú statisztika eredményei nemzetközi összehasonlításra közvetlenül nem használhatók. A két adatforrás együttes elemzése, illetve a módszertani sajátosságokat figyelembe vevő kombinálása lehetővé teszi, hogy a munkaerőpiaci helyzetről kel-

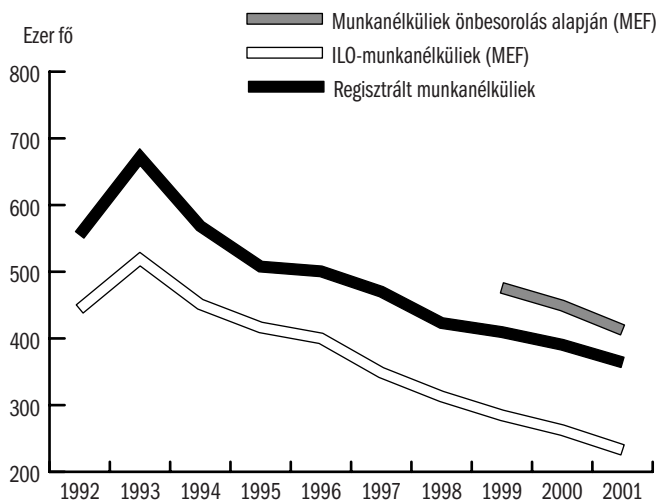
lően árnyalt információ birtokába jusson minden lehetséges felhasználó.

Magyarországon az ILO szerinti munkanélküliség és a regisztrált munkanélküliség trendje az elmúlt közel másfél évtizedben megegyezően alakult, de az utóbbi rendre 25–30 százalékkal meghaladta a munkaerő-felmérésből származó adatot, s ami még ennél is fontosabb eltérés, nem ugyanazok számítanak munkanélkülinek az egyik, mint a másik fogalmi rendszer szerint (1. ábra). A regisztrált munkanélküliek elég jelentős része az aktív álláskeresés hiánya miatt nem munkanélküli az ILO-fogalmak szerint, de van egy olyan kisebb csoport is, amely regisztrált munkanélküli státusa mellett – legálisan vagy illegálisan – dolgozik, így foglalkoztatottnak minősül a munkaerő-felmérésben. Csak az ILO szerinti munkanélküliek között jelennek meg ugyanakkor azok, akik nem számíthatnak a munkanélküliségi támogatási rendszerre, s így a regisztrálásban sem érdekeltek.

A kétféle munkanélküliség-adat együttes publikálása néhány országban elfogadott gyakorlat (például az Egyesült Királyságban, ahol mindkettőt a nemzeti statisztikai hivatal teszi közzé). Van, ahol létezik ugyan

a regisztrációs szám, de csak az ILO szerinti munkanélküli-adat számít konjunktúramutatónak (az Egyesült Államokban), és van, ahol történelmi okokból nemzeti szinten a regisztrációs adatnak van kitüntetett szerepe (például Németországban). A kép teljességéhez hozzátartozik, hogy a regisztrált munkanélküliek számából konzisztens munkanélküliségi ráta csak ott számolható, ahol ehhez bázisként rendelkezésre áll a foglalkoztatottak közel teljes körű, többnyire tb-nyilvántartásból származó, azonos időszakra vonatkozó létszáma is. (A kevés számú e feltételnek eleget tevő ország között van Németország, illetve a teljes körű nyilvántartások sokaságát vezető és széles körben alkalmazó skandináv országok.)

A regisztrált munkanélküliek száma és az ebből számított – módszertanilag némileg vitatható tartalmú – ráta vitathatatlan érdeme, hogy az a munkaerő-felmérés régiós szintjénél lényegesen mélyebb területi bontásban (megyék, kistérségek) is rendelkezésre áll, lévén hogy az alapja a teljes körű adminisztratív nyilvántartás, míg a munkaerő-felmérés mélyebb aggregáltóságának határt szab a nagyobb minta alkalmazásának igen számottevő költségigénye.



1. ábra: A regisztrált és a munkaerő-felmérés szerinti, valamint a munkaerő-felvétel önbesoroláson alapuló munkanélküliek számának alakulása Magyarországon

További munkanélküli-kategóriák

A „klasszikus” munkanélküli-kategória mellett a munkaerő-felmérés más állásnélküli-fogalmakkal is dolgozik. Az inaktívakon belül kitüntetett szerepe van az úgynevezett passzív vagy elbátortalanodott munkanélkülieknek. Azok tartoznak ebbe a kategóriába, akik szeretnének ugyan dolgozni, de azért nem kerestek aktívan állást, mert a helyi munkaerőpiaci állapota vagy saját kedvezőtlen adottságaik (túl öregek, képzetlenek stb.) miatt reménytelennek ítélték azt. Magyarországon jelenleg körülbelül 100 ezer főre tehető sokaság mellett természetesen más olyan szereplői is vannak a munkaerőpiacnak, akik a legkülönbözőbb okból (családi kötelezettségek, átmeneti betegség stb.) az adott pillanatban nem tudnak állást keresni, de nem adták fel munkavállalási szándékukat.

A kilencvenes évek közepétől a munkaerő-felmérés tartalmazza azt a kérdést is, hogy ki melyik munkaerőpiaci kategóriába sorolja magát (önbesorolás). Érdekes módon a szubjektív vagy objektív minősítés a foglalkoztatottak számában (és halmazában) alig okoz eltérést. Ugyanakkor munkanélkülinek lényegesen többen tekintik magukat, mint ahányan a munkaerő-felmérés szigorúbb kritériumrendszere szerint annak minősülnek. Aki a kritériumrendszer szerint munkanélküli, az általában maga is így minősíti ma-

gát, ezen kívül azonban további jelentős számú inaktív szintén munkanélkülinek sorolja be önmagát. Joggal feltételezhető, hogy a magukat munkanélkülinek vallóknak többé-kevésbé határozott a szándékuk, hogy foglalkoztatottá váljanak, még ha egy részük nem is keres aktívan állást. E kategóriának Magyarországon szintén fontos szerepe van, hiszen a korábbi munkanélküliek egy része éppen azért nem minősül már annak, mert helyi álláslehetőség hiányában, a rendkívül csekély regionális mobilitási lehetőség mellett, az aktív kereséssel már felhagyott. A 2001. február 1-jei népszámlálás egyébként közel annyi munkanélkülit mutatott ki, mint ahányan ugyanebben az időben a munkaerő-felmérés esetében önmagukat munkanélkülinek minősítették. Ez a szám pedig több mint másfélszer magasabb, mint ahányan az ILO fogalmai szerint munkanélkülinek voltak tekinthetők.

Az adatgyűjtés köre és gyakorisága

A többféle munkanélküli-fogalom mindegyike fontos, és egymást jól kiegészítő információval szolgál a munkaerőpiaci anomáliák mérséklésére hivatott intézkedések azon kidolgozói számára, akik tisztában vannak a fogalmak tartalmával, és képesek logikusan végiggondolni, mely csoportokra, hogyan hatnak az egyes programok. A regisztrált és az ILO-munkanélküliség jellemzőit a 2. táblázat foglalja össze.

2. táblázat: A munkanélküliség mérőszámainak jellemzői

| Megnevezés | Regisztrált munkanélküliség | ILO-munkanélküliség |
|-----------------------------------|---|--|
| A munkanélküliek száma | Havonta áll rendelkezésre, tetszőleges területi részletezettségben, az egyes hónapok zárónapjaira, két héten belül (országos, régiókénti, megyei, illetve fővárosi, kirendeltségi körzetekénti és településkénti adatok, utóbbiak a munkanélküliek állandó lakóhelye szerint). Az országos és a megyénkenti létszámadatok eredeti (kiigazítatlan) és szezonálisan kiigazított változatban is publikálásra kerülnek. Alapjául a munkaügyi központok kirendeltségein vezetett teljes körű nyilvántartások szolgálnak. | Negyedéves adatok (újabbban havonta, csúszó negyedévre), a harmadik hónap végét követő hónap 25-én jelennek meg, országos és régiókénti adatok formájában. Vonatkozási időszak: az egyes hónapok 12. napját tartalmazó hét. Megyéenkénti adatok évente egyszer, az év egészére jelennek meg, az év vége után körülbelül három hónappal. Szezonálisan kiigazított adatokat az ILO-munkanélküliségről nem számolnak, nem publikálnak. Alapjául az ILO- (OECD-, EU-) normák alapján kialakított reprezentatív háztartási felvétel, a munkaerő-felmérés szolgál. (Negyedévente 32 000, havonta körülbelül 10 700 háztartás 15–74 éves tagjait kérdezik meg.) |
| Munkanélküliségi ráta kiszámítása | <i>Számláló:</i> a regisztrált munkanélküliek száma <i>Nevező:</i> a KSH által évente egyszer (január 1-jei időpontra, körülbelül októberben) publikált munkaerőmérleg gazdaságilag aktív népességre vonatkozó adata, amely a munkaerőmérleg szerinti foglalkoztatott létszámból és az OMKMK által azonos időpontra publikált regisztrált munkanélküli-létszámból áll. (A mérleg csak az országos adatot tartalmazza, ezt a KSH szokta megyékre lebontani, és a megyék bontják tovább kirendeltségi körzetekre.) | <i>Számláló:</i> az ILO-munkanélküliek száma. <i>Nevező:</i> a munkaerő-felmérés szerint foglalkoztatottak és az ILO-munkanélküliek összegeként meghatározott gazdaságilag aktív népesség. (Előnye, hogy a számlálót és a nevezőt ugyanabból a felvételtől becsülik, így azok értelemszerűen azonos időszakra vonatkoznak.) Negyedévente szolgáltat országos és régiókénti rátákat és évente egyszer megyéenkénti. |
| Cél, alkalmazási terület | Elsősorban hazai felhasználás. | Nemzetközi összehasonlításra sokkal inkább alkalmas, mint a regisztrált munkanélküliségi ráta. |
| Publikálási időpontok | Megegyeznek a létszámadatok nyilvánosságra hozatali időpontjával. | A publikálási időpontok megegyeznek a létszámadatok nyilvánosságra hozatali időpontjával. |

Szezonális kiigazítása

Számos fontos gazdasági mutatóval együtt a munkanélküliség is erősen ki van téve évközi szezonális ingadozásoknak, ezért a hónapról hónapra bekövetkező változások vizsgálata közvetlenül nem alkalmas a változások mögött meghúzódó valóságos tendenciák megismerésére és értékelésére. Így például sokéves tapasztalat, hogy december–januárban, amikor az időjárásfüggő ágazatokban (mezőgazdaság, idegenforgalom, építőipar) erősen visszaesik a foglalkoztatás, a munkanélküliek száma megnő. Erről a tényről azonban nem szabad rögtön a munkaerőpiaci helyzet romlására következtetni. A kérdés az, hogy a növekedés vajon meghaladja-e az év ezen szakában szokásos mértéket, vagy esetleg alatta marad annak. Utóbbi esetben ugyanis a növekedés ellenére a munkaerőpiaci helyzet valójában javul. Hasonlóképpen minden év júliusában tapasztalható egy kisebb növekedés is a regisztrált munkanélküliek létszámában, ami pedig az iskolarendszerből kilépő fiatalok új munkaerő-kínálatának lökészerű jelentkezésével függ össze.

A gazdasági és társadalmi szempontból jelentős mutatók esetében ezért rendkívül fontos, hogy az idősorait megtisztítsuk a szezonális okokra visszavezethető hullámzástól, mert csak így tudjuk a jelenségek alakulásában a legfrissebb valóságos tendenciákat megismerni, elemezni és értékelni.

Valamennyi fejlett országban rendszeresen kiigazítják a legfontosabb gazdasági mutatók idősorait. Ennek leggyakrabban alkalmazott eszközei az adatsorok kisimítására alkalmas matematikai-statisztikai eljárások és az ezeket megvalósító számítógépes programok.

A számítógépes programok közül a legismertebb és legelterjedtebb az X–11ARIMA eljárás és programcsomag, amelyet a Kanadai Statisztikai Hivatalban fejlesztettek ki 1988-ban. Magyarországon ezt alkalmazza a KSH és a Nemzeti Bank is, és ezt használjuk a regisztrált munkanélküliek létszámidősorainak kiigazításához is.

A szezonális kiigazítást és idősorelemzést végző információrendszer kifejlesztését 1993-ban indította el külső szakértők bevonásával az Országos Munkaügyi Központ. A munka során létrejött az X–11ARIMA programcsomagra épülő, módszertanilag megalapozott, gyors és megbízható információrendszer.

Kedvetben a munkanélküliségre vonatkozó idősorok nem voltak elég hosszúak ahhoz, hogy megbízha-

tó eredményeket kapjunk, de 1995-től már megkezdődött a rendszer kísérleti működtetése, és 1998-tól kezdve a Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) már havonta közlik a nyers, kiigazítatlan adatok mellett a szezonálisan kiigazított adatokat is.

A tájékoztatás kialakított rendszerében már a legfrissebb adatokat bemutató havonkénti sajtótájékoztató tartalmazza az országos adatok kiigazított értékeit pályakezdő–nem pályakezdő bontásban és összesen. Az úgynevezett részletes tájékoztató pedig már a megyei (fővárosi) főidősorok kiigazításának eredményeit is bemutatja.

Az idősorelemző információs rendszer segítségével havonta több mint 300 idősor kiigazítására kerül sor. Ezek a részletező idősorok a pályakezdő–nem pályakezdő mellett már a nemek, korcsoportok és iskolai végzettség szerinti bontásokat is tartalmazták, s így módot adnak arra, hogy a kiemelt figyelmet érdemlő térségek (például hátrányos helyzetű megyék, beruházási övezetek stb.) és a társadalom- és/vagy gazdaságpolitikai szempontból érzékeny csoportok (például pályakezdők, 50 év felettiek, szakképzetlenek, diplomások stb.) munkanélküliségének alakulását részletesen elemezzük.

A kialakított információs rendszer az idősorok szezonális kiigazításán kívül azok 6–12 hónapra történő előrejelzésére is alkalmas. A 3. táblázat tartalmazza az 1999 novembere és 2000 novembere közötti eredeti és kiigazított adatokat. A hónapról hónapra történő változást a 4. táblázat mutatja.

A 3. és a 4. táblázatból látható, hogy a kétféle módon mért változás rendszerint jelentősen eltér egymástól, esetenként még az előjelük is különböző.

Például a téli hónapokban érzékelhető növekedés (az eredeti adatokban) jórészt szezonális okokkal magyarázható, a kiigazítás után látható valódi változás ennél jóval kisebb, vagy éppenséggel csökkenést is jelezhet. Hasonlóképpen a júliusi növekedés a szezonális pályakezdő beáramlással magyarázható, de e mögött a valóságban folytatódott a csökkenő tendencia.

A 2. ábra az eredeti (kiigazítatlan) adatok és a szezonhatásoktól megtisztított (kiigazított) adatok idősorai mellett – 25 hónapra – bemutatja a kiigazított idősből származtatható trendet is, ami ebben az esetben azt jelzi, hogy a következő hónapokban várható természetes létszámnövekedés ellenére tovább folytatódik a regisztrált munkanélküliek létszámának csökkenése.

A kiigazított adatokra illeszkedő trend felhasználásával néhány hónapos előrejelzés is készíthető, amire viszont „rárakható” az egyes hónapokban szokásos

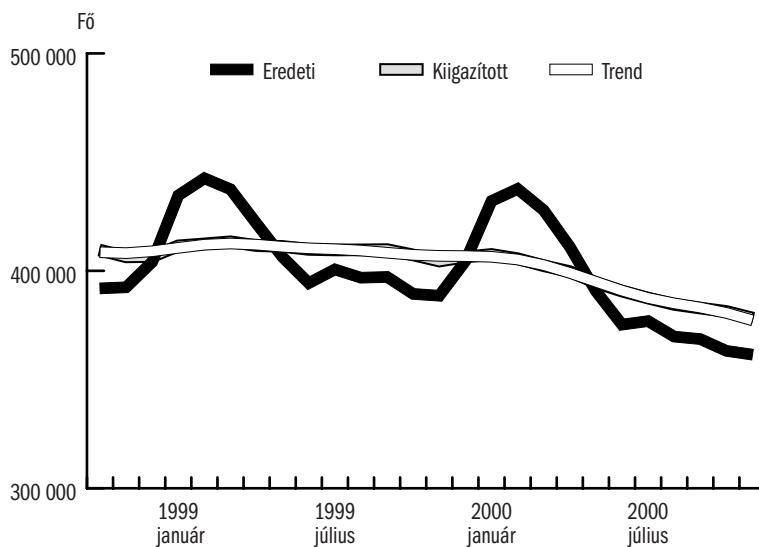
szezonális eltérés, és így előre felkészülhetünk például a júliusi vagy januári létszámnövekedésre, annak várható (előre jelzett) értékét is számszerűsítve.

3. táblázat: Eredeti és kiigazított munkanélküliségi idősor (ezer fő)

| Hónap | Eredeti | Kiigazított |
|------------|---------|-------------|
| 1999 | | |
| November | 388,6 | 404,5 |
| December | 404,5 | 406,4 |
| 2000 | | |
| Január | 432,1 | 407,5 |
| Február | 437,7 | 405,6 |
| Március | 427,9 | 402,3 |
| Április | 411,1 | 399,7 |
| Május | 389,6 | 394,5 |
| Június | 375,3 | 390,7 |
| Július | 376,9 | 387,5 |
| Augusztus | 369,8 | 384,6 |
| Szeptember | 368,6 | 382,9 |
| Október | 363,2 | 381,3 |
| November | 361,5 | 378,3 |

4. táblázat: A változás mérése

| Hónap | Eredeti szerint | Kiigazított szerint |
|------------|-----------------|---------------------|
| 1999 | | |
| November | -0,8 | -2,8 |
| December | 15,9 | 1,9 |
| 2000 | | |
| Január | 27,6 | 1,1 |
| Február | 5,6 | -1,9 |
| Március | -9,8 | -3,3 |
| Április | -16,8 | -2,6 |
| Május | -21,5 | -5,2 |
| Június | -14,3 | -3,8 |
| Július | 1,6 | -3,2 |
| Augusztus | -7,1 | -2,9 |
| Szeptember | -1,2 | -1,7 |
| Október | -5,4 | -1,6 |
| November | -1,7 | -3 |



2. ábra: A kiigazítatlan és a szezonális hatásoktól megtisztított adatok idősorai

MUNKAERŐPIACI KUTATÁSOK

Válogatás magyarországi könyvek és folyóiratok,
külföldi könyvek és folyóiratok,
valamint hazai és külföldi intézetek és intézmények
műhelytanulmányainak munkaerőpiaci
témájú publikációiból

Összeállította
HOFFER ÁGNES
BKÁE Könyvtár
SÁNDOR ZSUZSA
MTA KTK könyvtár

1. Válogatás a magyar könyvtermésből, 2001–2002
2. Index
3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2001 október – 2002 október
4. Külföldi könyvek, könyvrészletek, 1992–2002
5. Külföldi folyóiratcikkek, 2001 október – 2002 október
6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, válogatás a 90-es évek szakirodalmából

BEVEZETÉS

A Munkaerőpiaci Tükör első kötetében válogatást készítettünk az 1992 és 1999 között megjelent magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok munkaerőpiaci tárgyú publikációiból. A második kötetben válogatást adunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. Ebben a kötetben egyrészt friss publikációkkal egészítjük ki az eddigi összeállításokat, másrészt válogatást adunk közre külföldön az elmúlt évtizedben megjelent és a magyarországi munkaerőpiac jellemzőivel foglalkozó könyvekről. Tapasztalataink szerint a munkaerőpiacra foglalkozó kutatások eredményeinek jelentős részét a szerzők kutatóintézetek, egyetemek műhelytanulmány sorozataiban publikálják. A fejezet végén az elmúlt évtizedben megjelent hazai és külföldi műhelytanulmányokból gyűjtöttük ki a magyarországi munkaerőpiac jellemzőivel foglalkozó fontosabb műveket. A Magyarországon kiadott könyvek, könyvrészek listája 130 tételt tartalmaz. A lista végén található index megkönnyíti az olvasó eligazodását a válogatás tanulmányozása során.

1. Válogatás a magyar könyvtermésből, 2001–2002

1. Adler Judit: A regionális foglalkoztatási jellemzők alakulása a '90-es években. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 19-28. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
2. Albert Fruzsina – Dávid Beáta: Ha elszakad a háló...: A hajléktalanság kapcsolathálózati megközelítésben. - Bp. : Új Mandátum, 2001. - 156 p. - Bibliogr.: p. 143-150. - ISBN 963 933 621 1
3. Alternative possibilities in agricultural employment / Erzsébet Tóth et al. - 2001. - p. 85-89. In: Abstracts of selected publications issued in 2000 / [authors József Alvincz et al.] - [publ. by] Research and Information Institute for Agricultural Economics - Bp. : AKII, 2001. - 101 p. - (Studies in agricultural economics, ISSN 0230-0826)
4. Arató Krisztina: Szociális párbeszéd az Európai Unióban. - Bp. : Rejtjel, 2001. - 182 p. - Bibliogr.: p. 165-179. - ISBN 963 9149 60 8
5. Babusik Ferenc – Adler Judit: Romákat foglalkoztató vállalkozások. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 246-253. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
6. Bajka Gábor: A tartós munkanélküliség : A probléma jellemzése, eddigi intézkedések hatása, további teendők. - In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária - Bp. : OFA, 2001. - 511 p. - 2001. - p. 67-89. - ISBN 963 00 9326 X
7. Balcsók István: Sokasodó gondok - szerény lehetőségek az északkeleti határ mente munkaerőpiacán. In: A határmentiség kérdőjelei az Északkelet-Alföldön / [szerk. Baranyi Béla]. - Pécs. : MTA RKK., 2001. - p. 170-215.
8. A Baranya Megyei Munkaügyi Központ évkönyve, 2000 / [kész. Csóka Éva, Hornyák István, Schleier Lászlóné] ; [szerk. Csóka Éva, Czuczor József]. - Pécs : Baranya M. Műgyi Közp., 2001. [105] ism. lapsz. - ISSN 1417-4545
9. Baranyi Béla: A „periféria perifériáján” - egy kérdőíves vizsgálat eredményei és tanulságai az Északkelet-Alföld határmenti területein. In: A határmentiség kérdőjelei az Északkelet-Alföldön / [szerk. Baranyi Béla] - Pécs : MTA RKK., 2001. - p. 55-86.
10. Barát Mária – Hamza Lászlóné: Az adó- és járulérendszer értékelése foglalkoztatáspolitikai szempontból. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 279-309. - ISBN 963 00 9326 X
11. Bartal Anna Mária: A szociális földprogramok - avagy az Aktív foglalkoztatás- és szociálpolitika alternatívái a rurális térségekben. [közread. a Civitalis Egyesület]. - Bp. : Civitalis Egyes., 2001. - 219 p. - (Acta civilis) - Bibliogr.: p. 216-219. - ISBN 963 00 7402 8
12. Benedek Tamás: A külföldi érdekeltségű vállalatok foglalkoztatáspolitikája és ennek hatása a foglalkoztatottság változásaira. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 283-289. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
13. Berki Erzsébet: Sztrájkok és más közvetlen akciók a kilencvenes években Magyarországon - In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 258-268. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
14. Bonifert Donát: Az EU társulási szerződés, illetve a csatlakozás munkaügyi vonatkozásainak megítélése a szociális partnerek szemszögéből In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 121-125. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
15. Czöndör Gyula: Az önfoglalkoztatók esélyegyenlősége és szociális biztonsága feltételrendszerének megteremtése. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 203-209. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
16. Családbarát foglalkoztatás : Modellek Magyarországon : [Konferenciakötet] / szerk. Krisztián Béla és Nemeskéri Zsolt ; [Bader Emese et al.] ; [közread. a Pécsi Tudományegyetem]. - Pécs : PTE, cop. 2002. - 130 p. - Mandulavirágzás Tudományos Napok (2002) (Szekszárd) - ISBN 963 641 876 4
17. Dávid János – Tajti József: Kistérségi foglalkoztatók krízishelyzetének kialakulása, kezelése, megelőzése. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 171-178. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
18. Dávid János – Tajti József: A szociális és a munkanélküli ellátó rendszerek összehangolása, a térségi réteg-specifikus foglalkoztatási programok munkaerő-piaci hatásainak elemzése. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 65-78. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
19. Demeter Gábor: Mozgásban a munkaerő(piac)? : Az Európai Unió munkaerőpiacának dilemmái az ezredfordulón. - Bp. : BKÁE, 2001. - 29 fol. - (TDK dolgozat) - Bibliogr.: fol. 28-29.
20. Demkó Olivér – Frey Mária – Gács Endre: Makrogazdasági helyzetkép : A hazai munkaerőpiac jellemzői, fejlődési trendje - nemzetközi összehasonlításban. - In: EU-

- konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 13-40. ISBN 963 00 9326 X
21. Diasporas and politics / [ed. ... Pál Nyíri, Judit Tóth, Maryellen Fullerton] ; [publ. by the Centre for Migration and Refugee Studies]. - Bp. : MTA PTI, 2001. - 323 p. - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén - ISBN 963 9218 66 9
 22. Domokos Tamás: A veszprémi ifjúsági munkanélküliség alakulását befolyásoló tényezők longitudinális vizsgálata. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 215-220. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
 23. Eckert Bálint: Távmunka 2000-2001. Tények a magyarországi távmunkáról. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 69-78. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
 24. EU-konform foglalkoztatáspolitikai : A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően : Tanulmánykötet / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - 511 p. - Bibliogr. a tanulmányok végén - ISBN 963 00 9326 X
 25. Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában / szerk. Kiss György; [írták Bankó Zoltán et al.]. - Bp. : Osiris, 2001. - 847 p. : (Osiris tankönyvek, Magyarország az Európai Unióban) - Bibliogr.: p. 539-550. - ISBN 963 379 960 0
 26. Ékes Ildikó: A nemzetközi mérlegrendszerek fogalma szerint definiált kormányzati szektor, public (közületi) szektor és privát szektor bér és kereseti viszonyainak összehasonlítása. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 145-151. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
 27. Falussy Béla: Jövedelmet kiegészítő munkák a KSH életmód-időmérleg felvétele alapján. In: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. - Bp. - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002. - XV, - p. 186-200. - ISSN 1418-5679
 28. Falussy Béla: Társadalmi hatások és változások a férfiak és nők munkaidő-felhasználásában. In: Szerepváltozások / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György ; [Bukodi Erzsébet et al.] - [Bp.] : Társi [etc.], 2002. - p. 198-221. - ISBN 963 8166 12 6 - ISSN 1585 6135
 29. Fazekas Károly: Munkaerőpiaci tükrök - 2001. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 63-68. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
 30. Fazekas Károly: A regionális különbségek a munkaerőpiacon. In: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. - Bp. - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002. - XV, - p. 164-177. - ISSN 1418-5679
 31. Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA kutatási évkönyv 1. / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - 268 p. - ISBN 963 00 7702 7
 32. Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA kutatási évkönyv 2. / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - 308 p. - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
 33. Forray R. Katalin - Apró Antal Zoltán - Cserti Csapó Tibor - Székely Éva: A pályakezdő cigány/roma fiatalok munkaerő-piaci esélyei és a munkanélkülieket segítő non-profit szervezetek szerepe az esélyek növelésében a Dél-Dunántúlon. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 237-245. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
 34. Fóti Klára - Németh Mária: Magyar állampolgárok munkavállalása az Európai Unió tagállamaiban, az 1990-es években. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva ; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 135-154. - (KSH Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X
 35. Frey Mária: Állapot-felmérés a munkaidő-rendszerek és foglalkoztatási formák flexibilizálásának hazai helyzetéről. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 407-432. - ISBN 963 00 9326 X
 36. Frey Mária: Jogszabályok és intézmények : A munkanélküliség kezelésével kapcsolatos jogi szabályozás és intézményrendszer változásai 2000-ben. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2001 / szerk. Fazekas Károly. - Bp. : MTA KTK [etc.], 2001. - p. 177-197. - ISSN 1586-460X
 37. Frey Mária: A munkahelyi és családi-háztartási kötelezettségek összehangolása, mint a munkahelyteremtés pótlólagos forrása. In: Népesedés és népességgpolitika / szerk. Cseh-Szombathy László, Tóth Pál Péter. - Bp. : Századvég, 2001. - p. 172-191. - ISBN 963 9211 25 7
 38. Frey Mária: A non-profit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai. / -. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 198-208.
 39. Frey Mária: Nonprofit szervezetek a munkaerőpiacon. OFA, 2001. 245. p.
 40. Frey Mária - Gere Ilona: Növekedés és foglalkoztatás. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 97-112. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
 41. Frey Mária: Nők és férfiak a munkaerőpiacon. In: Szerepváltozások / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György ; [Bukodi Erzsébet et al.] - Bp. : Társi [etc.], 2002. - p. 9-29. - ISSN 1585-6135 - ISBN 963 8166 12 6
 42. Frey Mária: A nők keresőtevékenysége és a gyermekvállalás összefüggései. In: Népesedés és népességgpolitika /

- szerk. Cseh-Szombathy László, Tóth Pál Péter. - Bp. : Századvég, 2001. - p. 139-171. - ISBN 963 9211 25 7
43. Galasi Péter – Timár János – Varga Júlia: Pályakezdő diplomások a munkaerőpiacon. In: Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés / szerk. Semjén András. - Bp. : MTA KTK, 2001. - p. 73-89. - ISBN 963 9321 30 3
44. Garzó Lilla: A szociális (és munkanélküli) ellátórendszer munkára ösztönző hatásának felülvizsgálata és erősítése. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 149-174. - ISBN 963 00 9326 X
45. Gács János – Hárs Ágnes – Hüttl Antónia: Bérkonvergencia EU-csatlakozás előtt és után: gazdasági összefüggések, tapasztalatok és lehetséges fejlődési pályák. - Bp. : Kopint-Datorg, 2001. - 67 p. - (Kopint-Datorg műhelytanulmányok, ISSN 0866-3653; 33.). - Bibliogr. p. 65-67. - ISBN 963 7275 79 7
46. Gere Ilona: Ifjúsági munkanélküliség: A probléma jellemzése, eddigi intézkedések hatása, további teendők. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 45-66. - ISBN 963 00 9326 X
47. Gere Ilona: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 221-245. - ISBN 963 00 9326 X
48. Gere Ilona: A megváltozott munkaképességűek. In: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. - Bp. - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002. - p. 134-136. - ISSN 1418-5679
49. Gere Ilona: A roma népesség munkaerőpiaci integrációja. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 247-273. - ISBN 963 00 9326 X
50. Gulyás László: A munkanélküliség kezelésének nemzetközi és magyarországi tendenciái. In: Évkönyv, 2001 / [a kötetet szerk. Mezei Cecília]; [közread. a] Pécsi Tudományegyetem Közgazdaság-tudományi Kara Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. - Pécs : PTE Közgazd.tud. Kar, 2001. - p. 370-386. - ISSN 1587-4281. - ISBN 963 641 857 8
51. Györgyi Zoltán – Szabó Mária: A szakma- és pályaválasztási tanácsadással foglalkozó szervezetek kapcsolatának, korszerű rendszerek kialakításának vizsgálata, javaslat kísérletekre. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 230-240. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
52. Habcsek László – Tóth Pál Péter: A nemzetközi vándorlás szerepe a magyarországi népesség számának megőrzésében 1999-2050 között. In: Népesedés és népességpolitika / szerk. Cseh-Szombathy László, Tóth Pál Péter. - Bp. : Századvég, 2001. - p. 395-428. - ISBN 963 9211 25 7
53. Habcsek László – Tóth Pál Péter: The role of international migration in maintaining Hungary's population size between 2000-2050. - Bp. : KSH NKI, 2002. - 41 p - Bibliogr.: p. 40-41. - Borítócím: The role of international migration in maintaining the population size of Hungary between 2000-2050 - ISBN 963 7109 86 2
54. Hajdú József – Hovánszki Arnold: A feketemunka jogi rendezésének lehetséges módozatai. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 20-29. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
55. Hamza Eszter – Miskó Krisztina – Tóth Erzsébet: Agricultural employment, with particular regard to the situation of the women's labour market, 1990-2000. In: Summaries of studies published in Hungarian in 2001 / [authors József Alvincz et al.]; [publ. by] Research and Information Institute for Agricultural Economics. - Bp. : AKII - 2002. - p. 19-25. - (Studies in agricultural economics, ISSN 0230-0826)
56. Hárs Ágnes: Labour market protection and migration. In: Diasporas and politics / [ed. ... Pál Nyíri, Judit Tóth, Maryellen Fullerton]; [publ. by the Centre for Migration and Refugee Studies]. - Bp. : MTA PTI, 2001. - p. 303-311. - ISBN 963 9218 66 9
57. Héthy Lajos: A rugalmas foglalkoztatás és a munkavállalók védelme: A munkavégzés új jogi keretei és következményeik a munkavállalókra. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA 2001. - p. 389-406. - ISBN 963 00 9326 X
58. Horváth Sándor: Művészek a munkapiacra. - In: Kultúra-gazdaságtani tanulmányok / szerk. Daubner Katalin, Horváth Sándor, Petró Katalin; [Bujdosó Dezső et al.]; [by Hungarian transl. Csikai László, Kuti Éva, Zsigmondi András] - [Bp.] Aula, 2000., 2002. - p. 128-142. - ISBN 963 9215 82 1
59. Illés Sándor: A belföldi vándormozgalom alakulása és népesedési összefüggései. In: Népesedés és népességpolitika / szerk. Cseh-Szombathy László, Tóth Pál Péter. - Bp. : Századvég 2001. - p. 363-394. - ISBN 963 9211 25 7
60. Illés Sándor: Külföldiek Magyarországon az Európai Unióból. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 69-95. - (KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X
61. Illés Sándor – Lukács Éva: A személyek szabad áramlásának statisztikai szempontú vizsgálata. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 13-32. - (KSH Népeségtudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X

62. Kakukné Katona Ágnes: Pályakezdő diplomások elhelyezkedési esélyei és lehetőségei Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 169-180. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
63. Kelen András: Gazdaság és szociálpolitika az információs társadalom korában. In: A tudás társadalmá / [szerk. Elek Andrea et al.]. - Bp. : Stratégiakut. Int. [etc.] 2002. - p. 374-387. - (Információs társadalom könyvek, ISSN 1418 7744) - ISBN 963 00 9381 2
64. Kertesi Gábor – Köllő János: Ágazati bérkülönbségek Magyarországon. - Bp. : OFA, 2001. - 145 p. - Bibliogr.: p. 143-145. - ISBN 963 00 7838 4
65. Kertesi Gábor – Köllő János: Ágazati bérkülönbségek Magyarországon. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 303-308. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
66. Kertesi Gábor – Köllő János: A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke ártérkelődése Magyarországon, 1986-1999: A bérszerkezet átalakulása. In: Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés / szerk. Semjén András. - Bp. : MTA KTK, 2001. - p. 13-48. - ISBN 963 9321 30 3
67. Kovács Csaba: Emberi erőforrástérképek és termelő vállalkozási kapacitások mérése és ábrázolása. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 29-39. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
68. Kovács Csaba: A határ menti települések néhány népességföldrajzi sajátossága az Alföld északkeleti részén, különös tekintettel a cigány etnikum helyzetére. In: A határmentiség kérdőjelei az Északkelet-Alföldön / [szerk. Baranyi Béla]. - Pécs : MTA RKK - 2001. - p. 216-231.
69. Köllő János: Regionális bérkülönbségek a főbb ágazatokon belül. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 152-158. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
70. Közelkép: Munkanélküliek jövedelemtámogatása / szerk. Gábor R. István, Nagy Gyula; írta Fazekas Károly [et al.]. - 2001. - p. 41-176. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2001 / szerk. Fazekas Károly. - Bp. : MTA KTK [etc.], 2001. - ISSN 1586-460X
71. Krekóné Kupa Ildikó: A főbb makrogazdasági mutatók és a foglalkoztatottság kapcsolata. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 40-49. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
72. Lakatos Judit: A férfiak és a nők munkaerőpiaci helyzete. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA - 2001. - p. 465-487. - ISBN 963 00 9326 X
73. Lakatos Judit: A keresetek és munkajövedelmek alakulása 2001-ben. In: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. - Bp. - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002. - p. 178-185. - ISSN 1418-5679
74. Lakatos Judit: A munkaerő-felmérés célzott másodfelmunkája a nem foglalkoztatottak összetételének vizsgálatához. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 51-53. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
75. Laki László – Bíró A. Zoltán: A globalizáció peremén: Kunhegyes térsége és a Csíki-medence az ezredfordulón. [szerk. Békés Zoltán]. - Bp. : MTA PTI, 2001. - 338 p. - (Európa tanulmányok, ISSN 1219 0640; 6.) - Bibliogr.: p. 335. - Angol nyelvű összefoglalóval. - ISBN 963 9218 58 8
76. Laki László: Vállalatok és vállalkozások igényeinek változásai a munkaerő képzésével-képzettségével kapcsolatban. - Bp. : MTA PTI, 2001. - 200 p. - ISBN 963 9218 53 7
77. Lakos Gergely: Mit lehet tenni, ha már ők sem tudják?: A munkanélküliség időtartam-adatainak megbízhatóságáról. - Bp. : [BKÁE], 2001. - 52 fol. - (TDK dolgozat) - Bibliogr.: fol. 46-47.
78. Laky Teréz: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok: Munkaerőpiaci helyzetjelentés; [közrem. szerzők Gere Ilona, Fazekas Károly, Lakatos Judit] ; [közread. az] Állami Foglalkoztatási Szolgálat Foglalkoztatási Hivatal. - Bp. : Foglalkoztatási Hiv., 2001. - 2, XI, 162 p. - ISSN 1418-5679
79. Laky Teréz: A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok. - Bp. - Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2002. - XV, 224 p. - ISSN 1418-5679
80. Laky Teréz: Munkaerőpiac Magyarországon 2000-ben. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2001 / szerk. Fazekas Károly. - Bp. : MTA KTK [etc.], 2001. - p. 15-39. - ISSN 1586-460X
81. Lázár György – Sziklai Éva – Varga Ildikó: Áttérés a passzív munkaerőpiaci eszközökről az aktív munkaerőpiaci politikára, 1991-1999 In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA - 2001. - p. 91-127. - ISBN 963 00 9326 X
82. Lázár György: A megyei munkaerőmérleg előállításának input oldali vizsgálata, az alkalmazandó módszertan kialakítása és prototípus készítése egy megyére: Borsod-Abaúj-Zemplén. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 44-50. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
83. Lindnerné Eperjesi Erzsébet: Munkaerő-keresleti tényezők összehasonlítása az Európai Unió országaival. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 267-270. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644

84. Liskó Ilona: Fialat szakmunkások a munkapiacra. In: Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés / szerk. Semjén András. - Bp. : MTA KTK, 2001. - p. 49-71. - (Munkatudományi kutatások) - ISBN 963 9321 30 3
85. Liskó Ilona: A szakképzési rendszer átalakulása és a fiatal szakmunkások elhelyezkedési esélyei. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 195-219. - ISBN 963 00 9326 X
86. Lux Judit: A munkanélkülieket segítő non-profit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 181-189. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
87. Lux Judit: Szociális párbeszéd - kollektív tárgyalások. In: Szakszervezeti stratégiai tanulmányok, 2001 / [szerk. Hanti Erzsébet, Kovács Nándor, Pásztor Miklós] - Bp. : [ASZSZ etc.], 2001. - p. 139-149. - ISBN 963 00 2442 3
88. Lux Judit: A termelékenység, a bérek és a foglalkoztatás terén várható ágazati hatások az EU társulás kapcsán a közúti járműgyártás, a vasúti közlekedés, a villamosenergiaipar területén. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 257-266. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
89. Makó Csaba – Simonyi Ágnes: A munkaerő- és tudásfelhasználás mintáinak kutatása, a foglalkoztatási szerkezet pontos leírása a dunai városi kistérségben, különös tekintettel a Dunaferri technológiaváltásból eredő jelentősebb létszámleépítésére. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 192-200. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
90. Marosi György – Miltényi Károly: A nyugdíjaskorúak vándorlásának néhány kérdése: A külföldön élő magyar nyugdíjasok. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 155-180. - (KSH Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X
91. Melegh Attila: Magyarország és Németország közötti vándorlás az 1990-es években. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 53-68. - (KSH Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X
92. Migráció és Európai Unió / [szerk. Lukács Éva, Király Miklós]. - Bp. : Szociális és Családügyi Min., 2001. - 477 p. - Bibliogr.: p. 439-451. - ISBN 963 00 6654 8
93. Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - 246 p. - (KSH Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén. - Angol nyelvű összefoglalóval. - ISBN 963 7109 82 X
94. A migráció szociológiája / [vál., szerk. és az előszót írta Sik Endre]; [Hungarian transl. Nagy László et al.]. - Bp. : Szociális és Családügyi Min., 2001. - 263 p. - Bibliogr.: p. 235-251. és a tanulmányok végén. - ISBN 963 00 6655 6
95. A munkaerő-felmérés regionális idősorai, 1992-2000: Adattár = Labour force survey regional data, 1992-2000 : Time series / [összeáll. Nadas Magdolna, Horváth Lajosné, Váradi Leventéné]; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. - Bp. : KSH, 2001. - 159 p. - ISSN 1419-0443 - ISBN 963 215 426 6
96. Munkaerőpiaci tükrök, 2001 / szerk. Fazekas Károly. - Bp. : MTA KTK [etc.], 2001. - 320 p. - Bibliogr.: p. 283-315. - ISSN 1586-460X
97. Nagy Gyula: Munkanélküli-segélyezés Magyarországon a kilencvenes években. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001. - p. 129-148. - ISBN 963 00 9326 X
98. Nagy Ildikó: A családfő intézménye - nemi szerepek a családban. In: Szerepváltozások / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Bukodi Erzsébet et al.]. - [Bp.] : Társi [etc.] 2002. - p. 155-175. - ISSN 1585-6135 - ISBN 963 8166 12 6
99. Nagy László: Globalisation et emploi. - Szeged : SZTE ÁJK, 2001. - 7 p. - Magyar nyelvű összefoglalóval.
100. Népesedés és népességgazdaság: Tanulmányok / szerk. Cseh-Szombathy László, Tóth Pál Péter. - Bp.: Századvég, 2001. - 534 p. - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén - ISBN 963 9211 25 7
101. Neumann László: Az EU csatlakozás munkaügyi vonatkozásainak megítélése a társadalmi partnerek szeméből. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 126-134. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
102. Oktatás és munkaerőpiaci érvényesülés : Konferencia, Szirák, 2000. november 23-24. / szerk. Semjén András. - Bp. : MTA KTK, 2001. - 224 p. - (Munkatudományi kutatások) - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén. - ISBN 963 9321 30 3
103. Orsovai Szilvia – Palotai Ilona – Pálkó Éva: A közhasznú munka „haszna”. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 50-62. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
104. Partnerség 2000: Szakmai konferencia: Miskolc-Lilla-füred, Hotel Palota, 2000. október 16-17. -. [Miskolc] : [s.n.], [2001]. - 74 p.
105. Polónyi István – Timár János: Tudásgyár vagy papírgyár. - Bp. : Új Mandátum, 2001. - 165 p. - Bibliogr.: p. 129-136. - ISBN 963 9336 28 9

106. Pongrácz Tiborné: A család és a munka szerepe a nők életében. In: Szerepváltozások / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Bukodi Erzsébet et al.]. - [Bp.] : Társi [etc.], 2002. - p. 30-45. - ISSN 1585-6135 - ISBN 963 8166 12 6
107. Pusztai Beatrix: Az Európai Szociális Alap szerepe a humán erőforrás fejlesztésében. In: Évkönyv, 2001 / [a kötetet szerk. Mezei Cecília]; [közread. a] Pécsi Tudományegyetem Közgazdaság-tudományi Kara Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. - Pécs : PTE Közgazd.tud. Kar, 2001. - p. 359-369. - ISSN 1587 4281 - ISBN 963 641 857 8
108. Seres Antal: Foglalkoztatás a kereskedelemben. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA - 2001. - p. 345-366. - ISBN 963 00 9326 X
109. Seres Antal: A rész munkaidős foglalkoztatás elterjesztése és az éves munkaidő-elszámolás alkalmazásának lehetőségei a magyar gazdaságban. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 79-90. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
110. Simkó János - Lórántné Orosz Edit: Az egy évnél hosszabb ideje munka nélkül lévő személyek munkavállalási motiváltsága, megélhetési stratégiái és munkába állításuk eredményesebb elősegítésének feladatai. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2002. - p. 9-18. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
111. Soltész Anikó: Az önfoglalkoztatás terjedésének ösztönzése a munkanélküliek körében (Az önfoglalkoztatóvá válási támogatás, mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz vizsgálata Magyarországon, négy megyében). In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 210-249. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
112. Spéder Zsolt: Gyermekvállalás megváltozott munkaerő-piaci körülmények között. In: Szerepváltozások / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Bukodi Erzsébet et al.]. - [Bp.] : Társi [etc.], - 2002. - p. 46-64. - ISSN 1585-6135 - ISBN 963 8166 12 6
113. Szabó Imre: A munkaerőpiac kereslete, a kereslet belső struktúrájának vizsgálata, különös tekintettel a pályakezdő műszakikakra. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 127-137. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
114. Szakszervezeti stratégiái tanulmányok, 2001 / [szerk. Hanti Erzsébet, Kovács Nándor, Pásztor Miklós]. - Bp. : [ASZSZ etc.], 2001. - 149 p. - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén. - [A tartalomjegyzék oldalszámai hibásak.] - Borítócím: Szakszervezeti stratégiái tanulmányok, 2002. - ISBN 963 00 2442 3
115. Szarvák Tibor: A produktív szociálpolitika esélyei a határ menti perifériákon. In: A határmentiség kérdőjelei az Északkelet-Alföldön / [szerk. Baranyi Béla]. - Pécs : MTA RKK. - 2001. - p. 316-337.
116. Szerepváltozások: Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, 2001 / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, Tóth István György; [Bukodi Erzsébet et al.]. - [Bp.] : Társi [etc.], 2002. - 280 p. - ISSN 1585 6135. - Bibliogr. az egyes tanulmányok végén - ISBN 963 8166 12 6
117. Székely Judit: Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis, 2001. II. félév - Bp. : Gazd. Min., 2001. VI, 80, 8 fol.
118. Sziklai Éva: A foglalkoztatáspolitikai eszközök működése 2000-ben - Bp. : OMKMK, 2001. - 20 p., [45] fol.
119. Szívós Péter: A magyar háztartás panel kutatás a foglalkoztatásra és a munkanélküliségre vonatkozó elemzése. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 84-92. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
120. A szociális gazdaság munkahely-teremtő képessége és helyi szintű mobilizálásának, ill. legális keretek közé terelésének lehetősége. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai / szerk. Frey Mária. - Bp. : OFA, 2001/ Nonprofit Kutatócsoport Egyesület. - p. 367-385. - ISBN 963 00 9326 X
121. Táll Éva: A falusi munkanélküliség társadalmi szerkezetváltozásai 1990-1997 között. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, 2001. - p. 11-19. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
122. Tót Éva: A képzési piac néhány jellemzője. In: A felnőttoktatás kutatása / szerk. Basel Péter, Eszik Zoltán. - Bp. : Mikszáth - 2001. - p. 85-91. - (Felnőttoktatás, továbbképzés és élethosszig tartó tanulás) - ISBN 963 00 5945 2
123. Tóth Ferenc: A változó foglalkoztatási érdekegyeztetés: A Munkaügyi Tanácsok átalakulása. - Bp. : OFA, 2001. - 227 p. - Bibliogr.: p. 189-195.
124. Tóth Pál Péter: Magyar migránsok Európában. In: Migráció és statisztika / szerk. Illés Sándor, Lukács Éva; [ford. Hankó Zoltánné, Varga-Hasznosits István]. - Bp. : KSH NKI, 2002. - p. 33-51. - (KSH Népeségstudományi Kutatóintézetének kutatási jelentései) - ISBN 963 7109 82 X
125. Újra munkában! : Európai uniós munkaerő-piaci reintegrációs programok és tapasztalataik / [összeáll. és szerk. Borbély Szilvia]. - Bp. : MSZEIB, 2002. - 150 p. - Bibliogr.: p. 119-121. - ISBN 963 202 427 3
126. Viszt Erzsébet: A humán beruházások jellege, nagysága és ösztönzési lehetőségei a kis- és közepes méretű vállalatoknál. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 273-282. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644

127. Viszt Erzsébet: A kis- és középvállalatok növekvő jelentősége a foglalkoztatásban : Korlátok és lehetőségek. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 224-234. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
128. Zachár László: Az egész életen át tartó tanulás kulcs-pontjai az emberi erőforrás fejlesztésében. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. - OFA, 2002. - p. 183-191. - (OFA kutatási évkönyv; 2.). - ISSN 1588-1652, ISSN 1588-1644
129. Zám Mária – Lux Judit: A munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek kapcsolatai. - Bp. : OFA, - 2001. - 126 p - Bibliogr.: p. 125-126. - ISBN 963 00 7232 7
130. Zám Mária: A munkanélkülieket segítő non-profit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata, fejlesztésük lehetőségei. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások / szerk. Pongrácz László. - Bp. : OFA, - 2001. - p. 190-197. - (OFA kutatási évkönyv; 1.) - ISBN 963 00 7702 7
- 2. Index**
- Alkalmi munka 120.
- Árnyékgazdaság, második gazdaság, feketemunka, feketepiac 26., 27., 31., 32., 54., 94.
- Átképzés 118.
- Bérek, bérarányok, kereset, kereseti arányok 10., 14., 26., 32., 45., 64., 65., 66., 69., 73., 88., 102.
- Előrejelzés 52., 53., 117.
- Emberi erőforrás 16., 63., 66., 67., 76., 89., 107., 126., 128.
- Emberi tőke 63., 66., 102.
- Érdekképviselő, szakszervezet 4., 13., 87., 101., 114., 123.
- Európai Unió, EU-csatlakozás 4., 14., 19., 20., 21., 24., 25., 31., 32., 34., 45., 60., 61., 88., 92., 101., 107., 114., 125.
- Foglalkoztatás, foglalkoztatottság 1., 3., 5., 6., 8., 12., 15., 16., 17., 18., 23., 27., 29., 31., 32., 35., 37., 38., 40., 43., 49., 54., 57., 68., 71., 72., 74., 75., 84., 85., 88., 89., 95., 96., 99., 100., 108., 109., 110., 111., 112., 114., 115., 119., 120., 123., 127., 129., 130.
- Foglalkoztatáspolitikai 1., 6., 10., 11., 18., 19., 20., 24., 31., 32., 40., 46., 47., 48., 49., 50., 51., 63., 70., 78., 81., 96., 103., 104., 105., 107., 109., 110., 111., 118., 125.
- Hátrányos helyzetűek, cigányság 2., 5., 7., 32., 33., 39., 47., 48., 49., 68., 125.
- Ifjúság, ifjúsáspolitikai, pályakezdetés 22., 24., 32., 33., 39., 43., 46., 51., 62., 84., 85., 113., 125.
- Jogharmonizáció, jogi szabályozás, munkajog 14., 15., 19., 25., 31., 36., 54., 57., 92., 96., 99., 101., 102.
- Jövedelem, jövedelemelosztás, jövedelemegyenlőtlenség 68., 119.
- Kelet-európai országok 21.
- Közhasznú munka 103.
- Külföldi munkavállalás 14., 23., 59., 60., 91., 92., 93., 94., 124.
- Migráció, munkaerőbevándorlás 14., 21., 34., 52., 53., 56., 59., 60., 61., 90., 91., 92., 93., 94., 100., 124.
- Munkaerő-kereslet 71., 76., 78., 79., 82., 83., 89., 95., 104., 113.
- Munkaerő-kínálat 71., 78., 79., 82., 95.
- Munkaerőpiac 6., 7., 8., 9., 19., 20., 21., 24., 29., 30., 31., 32., 35., 39., 41., 42., 43., 46., 47., 48., 49., 55., 56., 58., 62., 67., 72., 78., 80., 81., 82., 83., 84., 85., 92., 96., 98., 102., 113., 116., 117., 125.
- Munkahelyteremtés 17., 18., 37., 66., 107., 118.
- Munkaidő, részmunkaidő 16., 28., 32., 35., 57., 109., 120.
- Munkanélküli segély 24., 44., 61., 96., 97.
- Munkanélküliség 2., 5., 6., 7., 8., 22., 24., 29., 31., 33., 36., 39., 40., 44., 46., 47., 48., 49., 50., 70., 71., 74., 75., 77., 80., 81., 86., 95., 96., 97., 110., 114., 118., 119., 121., 129., 130.
- Munkaviszony 106.
- Nemzetközi összehasonlítás 20., 24., 41., 50., 61., 70., 83., 106., 116.
- Népesség 9., 52., 53., 59., 67., 68., 80., 100.
- Non-profit szervezetek 33., 38., 39., 86., 120., 129., 130.
- Női munka, nők, gyermekgondozás 28., 37., 39., 41., 42., 55., 72., 98., 100., 106., 112., 116., 125.
- Nyugdíjasok, nyugdíjkorhatár 40., 61., 90., 114.
- Oktatás, oktatáspolitikai, felsőoktatás, szakképzés, szakképzettség, iskolázottság 24., 40., 68., 76., 85., 89., 102., 105., 122., 126., 128.
- Régiók, regionális különbségek, falu, város 1., 7., 8., 9., 17., 22., 30., 31., 32., 33., 39., 40., 62., 67., 69., 75., 86., 89., 95., 111., 115., 121.
- Regionális fejlesztés, regionális politika, regionális gazdaság 3., 8., 9., 11., 104.
- Szegénység 2., 7., 119.
- Szociálpolitika 4., 10., 11., 16., 18., 24., 31., 32., 44., 50., 63., 107., 114., 115.
- Szociológiai elemzés 2., 28., 41., 74., 75., 93., 94., 98., 106., 112., 116., 121.
- Társadalmi mobilitás, társadalmi egyenlőtlenség 2., 28., 72., 94.
- Tulajdonviszonyok, külföldi működő tőke 12.
- Vendégmunkások 21., 94.
- 3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2001 október – 2002 október**
- Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok**
- Acta Oeconomica
- Esély
- EU Working Paper
- Gazdaság
- Gazdaság és Statisztika

Közgazdasági Szemle
Kultúra és Közösség
Külgazdaság
Magyar Tudomány
Society and Economy in Central and Eastern Europe
Statisztikai Szemle
Szociológiai Szemle
Társadalomkutatás

Munkaügyi folyóiratok

Humánpolitikai Szemle
Munkaügyi Szemle
Szakképzési Szemle

Egyéb szakfolyóiratok

Demográfia
Európai Tükör
Magyar Jog
Magyar Közigazgatás
Területi Statisztika

Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Acta Oeconomica

Szalavetz Andrea. (2002). European policy lessons in the process of regional transformation in Hungary. *Acta Oeconomica* 52 (2), 205-219.

Esély

Bagó József. (2002). A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi normái. *Esély* (4), 18-29.
Bagó József. (2001). Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai intézményrendszere. *Esély* (5), 3-11.
Durst Judit. (2002). Innen az ember jobb, hogyha meg is szabadul : Megélhetési stratégiák egy kisfalusi cigány közösségben. *Esély* (4), 99-121.

EU Working Papers

Aranyi Erzsébet. (2001). Tendenciák a család és a munka összeegyeztetésére az Európai Unióban és Magyarországon. *EU Working Papers* 4 (3), 60-89.

Gazdaság

Hajós László – Dolmány Ferenc. (2001). A munkaerő mennyiségi növekedésének lehetőségei Magyarországon. *Gazdaság* 45 (3), 1-15.

Gazdaság és Statisztika

Adler Judit. (2001). A vállalkozások foglalkoztatási struktúrája méretkategória és nemzetgazdasági ágak szerint. *Gazdaság és Statisztika* 13 (5), 41-49.
Lakatos Gyula. (2001). Az emberi tőke szerepének változása a vállalati gazdálkodásban. *Gazdaság és Statisztika* 13 (5), 60-70.

Lakatos Gyula. (2001). A humántőke-befektetések költségei a magyar nemzetgazdaságban. *Gazdaság és Statisztika* 13 (4), 32-46.

Plank Ferencné. (2001). A megyei kereseti színvonal változása 1992–2000 között. *Gazdaság és Statisztika* 13 (6), 38-43.

Gazdálkodás

Hajós László – Dolmány Ferenc. (2001). A munkaerő mennyiségi növekedésének lehetőségei Magyarországon. *Gazdálkodás* 45 (3), 1-15.

Közgazdasági Szemle

Boda Dorottya – Neumann László. (2002). A munkavállalói tulajdon visszaszorulása Magyarországon. *Közgazdasági Szemle* 49 (2), 143-157.
Falusné Szikra Katalin. (2001). Munkanélküliség és diplomás túltermelés. *Közgazdasági Szemle* 48 (11), 950-964.
Galasi Péter – Nagy Gyula. (2002). Járulékosultsági időtartam és elhelyezkedés. *Közgazdasági Szemle* 49 (2), 126-142.
Kertesi Gábor – Köllő János. (2001). A bérszerkezet átalakulása Magyarországon 1986-1999. 3. r. A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke ártértékelődése. *Közgazdasági Szemle* 48 (11), 897-919.
Köllő János. (2001). Hozzászólás az elmaradt minimálbérvitához. *Közgazdasági Szemle* 48 (12), 1064-1080.
Polónyi István – Timár János. (2001). A tanárok keresete és a tudást fejlesztő felsőoktatás. *Közgazdasági Szemle* 48 (10), 883-890.

Kultúra és Közösség

T. Kiss Tamás. (2002). Foglalkozás, szakma, hivatás. *Kultúra és Közösség*, 6 (2), 103-114.

Külgazdaság

Gács János – Hárs Ágnes – Hüttl Antónia. (2001). Bérkonvergencia EU-csatlakozás előtt és után : Gazdasági összefüggések, tapasztalatok és lehetséges fejlődési pályák. *Külgazdaság* 45 (7-8), 22-60.
Hárs Ágnes. (2002). A munkaerő migrációja és az uniós csatlakozás. *Külgazdaság* 46 (4), 44-75.

Magyar Tudomány

Köllő János. (2002). Tudás-avulás és „öregedés” a rendszer-változás utáni Magyarországon. *Magyar Tudomány* 48 (4), 440-446.

Society and Economy in Central and Eastern Europe

Günther, Jutta. (2001). Regional unemployment differentials in Hungary : Does housing shortage impede spatial labor mobility. *Society and Economy in Central and Eastern Europe* 22 (4), 135-163.

- Koncz Katalin. (2001). The persistent problem of employed women : How to combine paid work with household duties. *Society and Economy in Central and Eastern Europe* 23 (1-2), 171-193.
- Magyari-Beck István – Balázs János. (2001). Utilization of creative labor force at the advent of informational society. *Society and Economy in Central and Eastern Europe* 22 (4), 7–19.
- Scharle Ágota. (2002). Unemployment and family business in Hungary. *Society and Economy* 24 (1), 101-120.
- Varga Júlia. (2002). Earnings expectations and higher-education enrolment decisions in Hungary. *Society and Economy* 24 (1), 121-152.
- Statistikai Szemle**
- Csillag Márton. (2002). A munkaerő-felmérés kereseti adatainak elemzése. *Statistikai Szemle* 80 (5-6), 468-486.
- Fóti János – Lakatos Miklós. (2002). A munkaerő-piaci helyzet a 2001. évi népszámlálás tükrében. *Statistikai Szemle* 80 (4), 394-417.
- Galasi Péter. (2002). A női-férfi munkaerő-piaci részvételi különbségek, 1993-2000. *Statistikai Szemle* 80 (3), 215-226.
- Koren Miklós. (2001). Employment response to real exchange rate movements : Evidence from Hungarian exporting firms. *Statistikai Szemle* 79 (angol különszám), 24-44.
- Nemes Nagy József – Németh Nándor – Jakobi Ákos. (2001). A jövedelemegyenlőtlenségek térségi és település-szerkezeti összetevői. *Statistikai Szemle* 79 (10–11), 862–884.
- Szivós Péter – Tóth István György. (2001). A jövedelmi szegénység : Trend és profil 2000-ben. *Statistikai Szemle* 79 (10-11), 848-861.
- Viszt Erzsébet – Plank Zsuzsa – Borsi Balázs. (2001). Mobility of human resources in Hungary : An analysis and a proposal for regular collection of statistics. *Statistikai Szemle* 79 (angol különszám), 79-91.
- Vámos Péter. (2002). A bérmunka a külkereskedelemszektárban. *Statistikai Szemle* 80 (5-6), 446-467.

Szociológiai Szemle

- Balogh Eszter. (2002). A munkaügyi viták alternatív megoldásai. *Szociológiai Szemle* (1), 68-76.
- Bódis Lajos. (2002). A multinacionális tömeggyártó üzemek és az állami munkaközvetítés. *Szociológiai Szemle* (1), 21-45.
- Janky Béla. (2002). Munkavállalók pénzügyi részvétele a gazdasági szervezetekben : Elméleti megfontolások és a Vállalati Panel eredményei. *Szociológiai Szemle* (1), 46-67.
- Szántó Zoltán – Tóth I. János. (2002). Munkanélküliek Fejér megyében : Egy empirikus munkaerőpiaci vizsgálat néhány tanulsága. *Szociológiai Szemle* (1), 4-20.

Társadalomkutatás

- Laki László. (2002). A dolgozó fiatalok helyzetének néhány jellemzője az „Ifjúság 2000” vizsgálat tükrében. *Társadalomkutatás* 20 (1-2), 93-119.

Munkaügyi szakfolyóiratok

Humánpolitikai Szemle

- Eperjesi Erzsébet. (2001). Nők a munkaerőpiacon. *Humánpolitikai Szemle* 12 (9), 9-17.
- Halmos Csaba. (2001). Munkaügyi rendszerváltás 1. r. Foglalkoztatáspolitikai az átmenet kezdeti időszakában (1988-1990). *Humánpolitikai Szemle* 12 (11), 13-22.
- Halmos Csaba. (2001). Munkaügyi rendszerváltás 2. r. A munkaerőpiac jellemzői a kilencvenes években. *Humánpolitikai Szemle* 12 (12), 13-29.
- Halmos Csaba. (2002). Munkaügyi rendszerváltás 3. r. Regionalitás és munkaerőpiac. *Humánpolitikai Szemle* 13 (1), 23-35.
- Halmos Csaba. (2002). Munkaügyi rendszerváltás 4. r. A kilencvenes évtized foglalkoztatáspolitikájának értékelése. *Humánpolitikai Szemle* 13 (2), 20-28.
- Kiss Ferenc. (2002). A minimálbér kötelező alkalmazása. *Humánpolitikai Szemle* 13 (1), 36-41.
- Kiss Ferenc. (2002). Módosult a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló jogszabály. 1-2. r. *Humánpolitikai Szemle* 13 (5, 6), 48-56, 39-43.
- Kiss Ferenc. (2002). A munkaerőpiaci szolgáltatásokról. *Humánpolitikai Szemle* 13 (3), 34-44.
- Kiss Ferenc. (2002). A nyugdíjazás és a nyugdíjas foglalkoztatás gyakorlati vonatkozásai. *Humánpolitikai Szemle* 13 (7-9), 42-56.
- Lindner Sándor. (2001). 2001. I. negyedév főbb munkaügyi jellemzői. *Humánpolitikai Szemle* 12 (7-8), 14-20.
- Nemeskéri Zsolt. (2002). A családbarát foglalkoztatás hazai gyakorlata. *Humánpolitikai Szemle* 13 (4), 9-23.
- Stubna Valér. (2002). A kisvállalkozások és a munkaerőpiaci helyzet összefüggései a magyar gazdaságban. *Humánpolitikai Szemle* 13 (3), 14-25.
- Szabady Balázs. (2002). A foglalkoztatottság alakulása Magyarországon. *Humánpolitikai Szemle* 13 (5), 18-22.

Munkaügyi Szemle

- Adler Judit. (2002). A vállalkozások munkaerővel kapcsolatos igényei 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (2, 3), 24-27., 24-28.
- Benedek Tamás. (2002). A külföldi érdekeltségű vállalatok foglalkoztatáspolitikája és ennek hatása a foglalkoztatottság változásaira. *Munkaügyi Szemle* 46 (7-8), 47-54.
- Berki Erzsébet. (2001). Minimálbér – 2001. *Munkaügyi Szemle* 45 (7-8), 13-20.

- Biermann Margit. (2002). Humánerőforrás-marketing a szezonális foglalkoztatóknál. *Munkaügyi Szemle* 46 (1), 41-43.
- Budai Sándor. (2002). A munkaerőpiac sajátosságai az ország legelmaradottabb, edelényi kistérségében. *Munkaügyi Szemle* 46 (9), 40-41.
- Csoba Judit. (2001). Közmunkások Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 45 (11), 40-44.
- Dancza Irén. (2002). Az aktív foglalkoztatási eszközök hatékonyságvizsgálatának tapasztalatai Jász-Nagykun-Szolnok megyében. *Munkaügyi Szemle* 46 (3), 37-41.
- Deák Ferenc – Chománé Handrik Andrea. (2001). Mit mutat a monitoring Zala megyében? *Munkaügyi Szemle* 45 (11), 35-39.
- Fekete György. (2002). A teljes agrárkötődésű népesség EU-konform foglalkoztatása? *Munkaügyi Szemle* 46 (9), 18-21.
- Fóti János – Lakatos Miklós. (2002). A munkaerő-piaci helyzet a 2001. évi népszámlálás tükrében. *Munkaügyi Szemle* 46 (6), 15-20.
- Fülöp Edit. (2001). 40 éven felüliek a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle* 45 (11), 32-34.
- Gayer Gyuláné – Huber Béla. (2002). A nonprofit szektorról és a foglalkoztatásról. *Munkaügyi Szemle* 46 (2), 43-47.
- Gács Endre. (2002). Adatok az osztrák és a magyar keresetekről. *Munkaügyi Szemle* 46 (4), 19-25.
- Gács Györgyné. (2001). Van esély visszakerülni a munka világába? : A közcélú foglalkoztatottak közül többen kértek munkaviszonyuk meghosszabbítását. *Munkaügyi Szemle* 45 (9), 34-38.
- Henczi Lajos. (2002). Outplacement, mint szociális gyakorlat. *Munkaügyi Szemle* 46 (5), 21-25.
- Hidvégi Péter. (2002). Az életpálya szakaszok és a munkanélküliség összefüggései. *Munkaügyi Szemle* 46 (3), 30-33.
- Hovánszki Arnold. (2002). A munkáltatói jogutódlás törvényi definíciójának és a kapcsolódó joggyakorlatnak a hibái. *Munkaügyi Szemle* 46 (7-8), 30-42.
- Ivanovits Sándorné. (2002). Migráció. *Munkaügyi Szemle* 46 (7-8), 23-29.
- Janovics László. (2002). A képességek alapján történő munkaerő-kiválasztás. *Munkaügyi Szemle* 46 (9), 37-39.
- Kaucsek György – Simon Péter. (2002). A változásmenedzsment emberi oldalának vizsgálata a MÁV Személyszállítási Szakigazgatóságán. *Munkaügyi Szemle* 46 (5), 16-20.
- Kenderes György – Bányai Krisztina. (2002). A munkajogi és polgári jogi kérdések és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében. *Munkaügyi Szemle* 46 (7-8), 83-88.
- Koncz Katalin. (2002). Nők a parlamenti képviselők között – közeledés, vagy távolodás Európától 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (5, 6), 30-32., 25-29.
- Kővári György. (2002). Munkatudományi műhely. *Munkaügyi Szemle* 46 (1), 11-13. p.
- Kővári György. (2002). Munkatudományi műhely a minimálbér emeléséről. *Munkaügyi Szemle* 46 (5), 8-10.
- Lindner Sándor. (2002). A dolgozók egyéni választásán alapuló béren kívüli ösztönzés gyakorlati kérdései. *Munkaügyi Szemle* 46 (3), 21-23.
- Lindner Sándor. (2002). A munkaerőköltség alakulása a munkáltatói nézőpontból. *Munkaügyi Szemle* 46 (7-8), 43-46.
- Lindnerné Eperjesi Erzsébet. (2002). Munkaerő-keresleti tényezők ágazati összehasonlítása az Európai Unió országaival. *Munkaügyi Szemle* 46 (2), 16-19.
- Mészáros Anikó. (2002). A 2001. I. félévi monitoring vizsgálat néhány tapasztalata Komárom-Esztergom megyében. *Munkaügyi Szemle* 46 (6), 40-45.
- Nagy Barnabás – Surányi Géza. (2002). A 40 éven felüliek munkaerő-piaci pozíciói Heves megyében. *Munkaügyi Szemle* 46 (2), 36-40.
- Nagy Gyula. (2002). A ledolgozott és a szokásos munkaidő alakulása Magyarországon. 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (9, 10), 27-31., 18-23.
- Perczel Tamás. (2002). Megfelelő embert a megfelelő helyre. 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (9, 10), 22-26., 10-12.
- Popper László. (2002). A 2001-2002. évi minimálbér-emelés hatása a hazai kereseti arányokra 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (6, 7-8), 10-14., 13-17.
- Rozsné Debreczeni Ibolya. (2001). A külföldi tőke hatása a foglalkoztatásra. *Munkaügyi Szemle* 45 (10), 36-39.
- Schwertner János. (2002). A foglalkoztatás helye a területfejlesztésben. *Munkaügyi Szemle* 46 (3), 5-8.
- Sárközi Irén. (2002). Nők a férfiak munkavilágában – avagy Nők a rendőrségen. *Munkaügyi Szemle* 46 (6), 21-24.
- Seres Antal. (2002). Az éves munkaidő-elszámolás a hazai gazdaságban és a szociális partnerek szerepe 1-2. r. *Munkaügyi Szemle* 46 (4., 5), 10-14., 11-15.
- Seres Antal. (2002). Részmunkaidő alkalmazásának tapasztalatai. *Munkaügyi Szemle* 46 (2), 12-15.
- Solymosi Imre. (2002). Roma foglalkoztatás a harmadik évezred küszöbén. *Munkaügyi Szemle* 46 (4), 37-39.
- Szabó László. (2002). Gondolatok a cigányság foglalkoztathatóságáról. *Munkaügyi Szemle* 46 (1), 44-46.
- Szellő János. (2002). A komplex roma program tapasztalatai Somogyban. *Munkaügyi Szemle* 46 (6), 46-48.
- Szépkúti László. (2002). A vállalatok humán erőforrás-szükséglete és a szakképzés kapcsolata. *Munkaügyi Szemle* 46 (5), 36-38.
- Szűcsné Kovács Katalin – Glantné Nagy Katalin. (2002). Rehabilitációs mentori program Hajdú-Bihar megyében. *Munkaügyi Szemle* 46 (5), 41-44.
- Tarrné Törzsök Piroska. (2002). Egy követéses vizsgálatról Somogyban. *Munkaügyi Szemle* 46 (10), 33-35.

Tóth András – Pulai András – Nagy Réka – Varga Barbara. (2001). E-gazdaság hatása a foglalkoztatási struktúrára : Új típusú állások és régi típusú válságok. *Munkaügyi Szemle* 45 (11), 25–30.

Tótiné Dienes Veronika. (2002). Fókuszban a Hajdú-Bihar megyei pályakezdő munkanélküliek (1999-2001). *Munkaügyi Szemle* 46 (10), 39-41.

Tótiné Dienes Veronika. (2001). Fókuszban a pályakezdő munkanélküliek : Három év adatainak elemzése Hajdú-Bihar megyében. *Munkaügyi Szemle* 45 (10), 40-42.

Szakképzési Szemle

Benedek András. (2002). Szakképzési szerkezet és foglalkoztatás. *Szakképzési Szemle* 18 (3), 211-221.

Benke Magdolna. (2001). A vállalati képzési rendszerek alakulásának főbb tendenciái az ezredforduló időszakában. *Szakképzési Szemle* 17 (4), 447-449.

Buda András. (2001). Mérnök-tanár szakos hallgatók pályaválasztási motívumainak vizsgálata. *Szakképzési Szemle* 17 (3), 320-327.

Galambos Mária. (2001). A foglalkoztatás és a pályaválasztás összhangja. *Szakképzési Szemle* 17 (4), 414-417.

Krisztián Béla. (2001). A szakképzés mint tudásbázis. *Szakképzési Szemle* 17 (3), 300-305.

Lükő István. (2001). A szakképzés szervezeti struktúráinak vizsgálata. *Szakképzési Szemle* 17 (3), 328-336.

Mártonfi György. (2002). Munka és tanulás integrációja. *Szakképzési Szemle* 18 (2), 154-168.

Román Tamás. (2001). Felmérés a vállalatok humánerőforrás-igényeiről a Dél-Alföldi és Nyugat-Dunántúli régióban. *Szakképzési Szemle* 17 (4), 454-459.

A szociálpolitika és a munkaerőpiac távlatai az információs társadalomban 1-2. r. (2001). *Szakképzési Szemle* 17 (2, 3), 154-161., 287-291.

Egyéb szakfolyóiratok

Demográfia

Frey Mária. (2001). Egyensúlyt teremteni a fizetett munka és a családi élet között. *Demográfia* 44 (3-4), 280-304.

Klinger András. (2002). A munkapiac válaszai a népesség öregedésére és más társadalmi-gazdasági változásokra. *Demográfia* 45 (2-3), 191-223.

Comitatus Önkormányzati Szemle

Adler Judit. (2002). Regionális foglalkoztatási különbségek – kiváltó okok a '90-es években 1. r. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 12 (1-2), 62-71.

Adler Judit – Molnár László. (2002). Regionális foglalkoztatási különbségek – kiváltó okok a '90-es években 2. r. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 12 (3), 30-37.

Adler Judit – Skultéty László. (2002). Regionális foglalkoztatási különbségek – kiváltó okok a '90-es években 3. r. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 12 (4), 59-68.

Csabina Zoltán. (2001). Humán erőforrás fejlesztés a közép-dunántúli régióban. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 11 (11-12), 85-93.

Némethné Pál Katalin. (2002). Regionális foglalkoztatási különbségek – kiváltó okok a '90-es években 4. r. Az ipari foglalkoztatás regionális jellemzőinek alakulása. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 12 (5), 30-37.

Európai Tükör

Csoba Judit. (2002). Az Európai Szociális Alap (ESZA) kezei között megvalósult programok. *Európai Tükör* 7 (4), 35-78.

Ódór Bálint – Szesztay Ádám. (2001). A demográfiai és migrációs folyamatok hatása Magyarország fejlődési pályájára. *Európai Tükör* 6 (5), 35-64.

Prugberger Tamás – Csák Csilla – Tóth Hilda. (2002). A bérgarancia-alap működése Magyarországon és az Európai Unióban. *Európai Tükör* 7 (4), 79-91.

Magyar Jog

Prugberger Tamás. (2002). A kollektív munkajog és a munka közjoga magyar szabályozásának igazodása az Európai Unió normarendszeréhez. *Magyar Jog* 49 (9), 527-532.

Magyar Közigazgatás

Takács Éva. (2002). A roma népesség munkaerő-piaci helyzete Somogy megyében. *Magyar Közigazgatás* 52 (7-8), 475-487.

Területi Statisztika

Balsók István. (2002). Gúzsba kötött óriás – avagy Az észak-alföldi régió munkaerőpiacának évtizedes gondjai. *Területi Statisztika* 5 (1), 44-62.

Kovács Sándorné. (2002). A foglalkoztatás területi különbségeinek alakulása. *Területi Statisztika* 5 (5), 423-438.

Marosi Anikó. (2002). Észak-alföldi helyzetkép az egyéni gazdaságokban dolgozókról. *Területi Statisztika* 5 (4), 388-395.

4. Külföldi könyvek, könyvrészletek, 1992-2002

Ábrahám Árpád – Kertesi Gábor: Regional Unemployment Rate Differentials in Hungary, 1990-1995 : The Changing Role of Race and Human Capital. In: Hungary : Towards a Market Economy / Eds. Halpern László, Charles Wyplosz. - Cambridge : Cambridge University Press, 1998. - p. 351-376. - ISBN 0521630681

Blanchard, Olivier – Commander, Simon – Coricelli, Fabrizio: Unemployment and Restructuring in Eastern Europe and Russia. In: Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. / Ed. by Simon Commander, Fabrizio Coricelli. - Washington, D.C. : World Bank, 1995. - p. 289-329. -

- (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 082132988X
- Boeri, Tito: Labor Market Flows in the Midst of Structural Change Unemployment in models of Transition. In: Enterprise Restructuring and Unemployment in Models of Transition. / Ed. by Simon Commander. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 143-167. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 0821341685
- Boeri, Tito – Pulay Gyula: Labor Market Policy Reforms and the Fiscal Constraint. In: Public finance reform During the Transition : The Experience of Hungary. / Ed. by Bokros Lajos, Jean-Jacques Dethier. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 317-335. - ISBN 0821342525
- Bruszt László: Reforming Alliances : Labour, Management and State Bureaucracy in Hungary's Economic Transformation. In: Strategic Choice and path Dependency in Post Socialism : Institutional Dynamics in the Transformation Process. - Aldershot : Elgar, 1995. - p. 261-286. - ISBN 1858980453
- Burawoy, Michael – Lukács János: The Radiant Future. In: The Radiant Past : Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism. - Chicago ; London : University of Chicago Press, 1992. - p. 145-174. - ISBN 0226080412
- Burawoy, Michael – Lukács János: The Radiant Past : Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism. - Chicago ; London : University of Chicago Press, 1992. - XVI, 215 p. - ISBN 0226080412
- Burda, Michael: Discussion. [Regional Unemployment Rate Differentials in Hungary, 1990-1995: The Changing Role of Race and Human Capital.] In: Hungary: Towards a Market Economy. / Eds. Halpern László, Charles Wyplosz. - Cambridge University Press, 1998. - p. 377-380. - ISBN 0521630681
- Burda, Michael: Labor Market Institutions and the Economic Transformation of Central and Eastern Europe. In: Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. / Ed. by Simon Commander, Fabrizio Coricelli. - Washington, D.C.: World Bank, 1995. - p. 331-360. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 082132988X
- Commander, Simon: Firm Behavior, Restructuring, and the Labor Market in the Transition. In: Enterprise Restructuring and Unemployment in Models of Transition. / Ed. by Simon Commander. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 1-29. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X) ISBN 0821341685
- Commander, Simon – Coricelli, Fabrizio: Hungary. In: Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia. / Eds. S. Commander, F. Coricelli. - Washington, D.C. : World Bank, 1995. - p. 1-38. - ISBN 082132988X
- Cox, Terry – Mason, Bob: Social and Economic Transformation in East Central Europe : Institutions, Property Relations and Social Interests. - Cheltenham, U.K. ; Northampton, Mass. : Elgar, 1999. - xviii, 230 p. - (Studies of Communism in Transition). - ISBN 1858984270
- Dövényi Zoltán: Development and Spatial Disparities of Unemployment in Hungary. In: Transformations in Hungary : Essays in Economy and Society / Eds. Peter Meusburger, Jöns Heike. - Heidelberg ; New York : Physica Verl., 2001. - p. 207-224. - ISBN 3790814121
- Employment and Protection of Migrant Workers in Europe : "Sub-regional Conference on Employment and Protection of Migrant Workers in Europe, Balatonaliga, Hungary, 22-24 June 2000." / International Labour Office, Central and Eastern European Team. - Geneva : ILO, 2000. 118 p. : tables. - ISBN: 9221122751
- Enterprise Restructuring and Unemployment in Models of Transition. / Ed. by Simon Commander. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - vii, 231 p. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 0821341685
- Estrin, Saul – Svejnar, Jan: The Effects of Output, Ownership, and Legal Form on Employment and Wages in Central European Firms. In: Enterprise Restructuring and Unemployment in Models of Transition. / Ed. by Simon Commander. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 31-56. (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 0821341685
- Fajth Gáspár – Lakatos Judit: Fringe Benefits in Transition in Hungary. In: Enterprise and Social Benefits after Communism. / Eds. Martin Rein, Barry L. Friedman, Andreas Worgotter. - Cambridge ; New York : Melbourne : Cambridge University Press, - 1997. - p. 167-186. - ISBN 0521584035
- Fazekas Károly: Regional Labour Market Differentials During Transition in Hungary. In: Integration and Transition in Europe : The Economic Geography of Interaction. / Ed. by G. Maier, G. Gorzelak, G. C. Petrakos. - London ; New York : Routledge, 2000. - p. 150-169. - ISBN 041521808X
- Fazekas Károly – Gorzelak, Grzegorz: Restructuring and the Labour Market in Regions Dominated by Heavy Industry in Central and Eastern Europe. In: The Regional Dimension of Unemployment in Transition Countries / Centre for Co-operation with the Economies in Transition. - Paris : OECD, 1995. - p. 314-337.
- Fazekas Károly – Ozsváld Éva: Transition and Regional Policies : The Case of Hungary. In: Regional Development and Employment Policy : Lessons from Central and Eastern Europe / Ed. by Maarten Keune. -

- Geneva : International Labour Organisation, 1998. - p.15-61.
- Fick, Barbara J.: The Law and Practice of Collective Bargaining in the Czech Republic, Hungary, and Poland. In: International Review of Comparative Public Policy, Vol. 10. Labor markets in transition: International dimensions. Stamford, Conn. : JAI Press, 1998. - p. 137-152. - ISBN 0762303751
- Frey Mária – Timár János: Times Are Changing : Working Time in Fourteen Industrialised Countries : Hungary. In: Times are Changing : Working Time in 14 Industrialised Countries. - Geneva : International Institute for Labour Studies, 1993. - p. 175-191. - ISBN 9290145269
- Gábor R. István: The Internal Versus Occupational Labor Market : A Neglected Dimension of Hungary's Postsocialist Transformation. In: Planning, Shortage, and Transformation: Essays in Honor of Janos Kornai. / Eds. E. Maskin, Simonovits András. - Cambridge ; London : MIT Press, 2000. - p. 283-306. - ISBN 0262133571
- Garzó Lilla: Local Management in Economies in Transition : The Positive Experience of Hungary: A Comment. In: Decentralising Employment Policy : New Trends and Challenges. The Venice Conference. 1999, Paris ; Washington D. C. - p. 173-175. - ISBN 9264170553
- Gere Ilona: Country Study : Hungary : The Impact of Employment Agencies on the Functioning of Labour Markets / Labour Administration Branch, International Labour Office. - Geneva : ILO, 1997. - 36 p. : graphs, tables. - (International Labour Office. Labour Administration Branch ; No 49-2.) - ISBN 9221107493
- Godfrey, Martin: Hungary. In: Vocational Education and Training Reform: Matching Skills to Markets and Budgets. - Oxford ; New York : Oxford University Press for the World Bank, 2000. - p. 41-71. - ISBN 0195215907
- Godfrey, Martin: Information Needs for the Transition to Labour Markets. In: New Approaches to Manpower Planning and Analysis. - Geneva ; Washington, D.C. : International Labour Office, 1994. - p. 113-121. - ISBN 922109183X
- Herczog László – Kézdi Gábor – Nunberg, Barbara: Wages and Employment in the Public Sector. In: Public Finance Reform During the Transition : The Experience of Hungary. / Ed. by Bokros Lajos, Jean-Jacques Dethier. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 399 421. - ISBN 0821342525
- Héthy Lajos: Hungary's Employment System on the Way to a Market Economy : In 1990 and Afterwards. In: Studies in the European Economy : Work and Employment in Europe : A New Convergence?. - London ; New York: Routledge, 1995. - p. 211-228. - ISBN 0415125324
- Héthy Lajos: International Labour Standards in Central and Eastern Europe. In: International Labour Standards and Economic Interdependence. - Geneva : International Institute for Labour Studies, 1994. - p. 273- 283. - ISBN 9290145331
- Héthy Lajos: Labor Relations and Political Change in Eastern Europe : A Comparative Perspective : Hungary. In: Cornell International Industrial and Labor Relations Report, No. 28. Labor relations and Political change in Eastern Europe : A comparative perspective. Ithaca ; London : Cornell University Press ; ILR Press ; UCL Press, 1995. - p. 81-108. - ISBN 0875467083
- Hungary : Poverty and Social Transfers. / Eds. Christine Allison, Christiann Grootaert. - Washington, D.C. : World Bank, 1996. -87 p. - (World Bank Country Study). - ISBN 0-8213-3634-7
- Hungary : Towards a Market Economy. / Eds. Halpern László, Charles Wyplosz. - Cambridge : Cambridge University Press, 1998. - XX, 390 p. - ISBN 0521630681
- Innovative people : Mobility of Skilled Personnel in National Innovation Systems. / Organisation for Economic Cooperation and Development. - Paris ; Washington, D.C. : Author, 2001. - 308 p. - (OECD Proceedings). - ISBN 9264195416
- Koltay Jenő: The Impact of the Minimum Wage on Hungarian Wages and Industrial Relations. In: Minimum wages in Central and Eastern Europe : From Protection to Destitution. / Eds. Guy Standing, Daniel Vaughan-Whitehead. - Budapest ; London ; New York : Oxford University Press, 1995. - p. 85-101. - ISBN 1858660424
- Koltay Jenő: The Minimum Wage in Hungary : Subsistence Minimum and/or Bargaining Tool? In: Hungary : Towards a Market Economy.- / Eds. Halpern László, Charles Wyplosz. - Cambridge : Cambridge University Press, 1998. - p. 267-290. - ISBN 0521630681
- Köllő János: After a Dark Golden Age - Eastern Europe. In: Capital, the State and Labour : A Global Perspective. / ed. by Juliet Schor, Jong-Il You. - Aldershot ; Tokyo : Elgar ; United Nations University Press, 1995. -p. 282-318. - ISBN 1858982952
- Köllő János: Employment and Wage Setting in Three Stages of Hungary's Labor Market Transition. In: Enterprise restructuring and Unemployment in Models of Transition. / Ed. by Simon Commander. - Washington, D.C.: World Bank, 1998. - p. 57-108. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 0821341685
- Köllő János: Transformation before the Transition : Employment and Wage Setting in Hungarian Firms, 1986-1989. In: Planning, Shortage, and Transformation : Essays in Honor of Janos Kornai. / Eds. E. Maskin,

- Simonovits András. - Cambridge ; London : MIT Press, 2000. - p. 307-326. - ISBN 0262133571
- Köllő János: The Transformation of Shop Floor Bargaining in Hungarian Industry. In: Hungary : An Economy in Transition. - / ed. by. István P. Székely and David M.G. Newbery. - Cambridge ; New York ; Melbourne : Cambridge University Press, 1993. - p. 277-295. - ISBN 0521440181
- Kopits, George: Discussion. [The Minimum Wage in Hungary : Subsistence Minimum and/or Bargaining Tool?] In: Hungary : Towards a Market Economy. / Eds. Halpern László, Charles Wyplosz. - Cambridge ; New York ; Melbourne : Cambridge University Press, - 1998. - p. 290-293. - ISBN 0521630681
- Labour Markets by Design? : Labour Market Policies and Creative Use of Household Surveys in Transition Economics / Eds. by Hartmut Lehmann, Jonathan Wadsworth. - München : Weltforum, c1996. -VII, 210 p. - ISBN 380390448X
- Labor Markets in Transition : International Dimensions. / Eds. Thomas D. Donley, Margaret Oppenheimer. International Review of Comparative Public Policy, vol. 10. Stamford, Conn. : JAI Press, 1998. - XVI, 296 p. - ISBN 0762303751
- Lessons from Labour Market Policies in the Transition Countries. - Paris : OECD, 1996. - 319 p. - (OECD proceedings). - ISBN 926415292X
- Meusburger, Peter: Spatial and Social Disparities of Employment and Income in Hungary in the 1990s. In: Transformations in Hungary / ed. Peter Meusburger, Jöns Heike. - Heidelberg ; New York : Physica Verl., 2001. - p. 173-206. - ISBN 3790814121
- Micklewright, John – Nagy Gyula: Unemployment Insurance and Incentives in Hungary : Preliminary Evidence. In: Tax and Benefit Reform in Central and Eastern Europe. - London : Centre for Economic Policy Research, 1995. - p. 145-172. - ISBN 1898128197
- Minimum Wages in Central and Eastern Europe: From Protection to Destitution. / Eds. Guy Standing, Daniel Vaughan-Whitehead. - Budapest ; London ; New York : Oxford University Press, 1995. - X, 174 p. - ISBN 1858660424
- Mondschean, Thomas S. – Oppenheimer, Margaret: Labor Markets in Transition : A Survey of Poland, Hungary, and the Czech and Slovak Republics. International Review of Comparative Public Policy, vol. 10. Labor Markets in Transition : International Dimensions. - Stamford, Conn. : JAI Press, 1998. - p. 153-182. - ISBN 0762303751
- Newbery, David M.: Labour Markets, Unemployment and Social Security : Discussion. In: Hungary : An Economy in Transition. / ed. by. István P. Székely and David M.G. Newbery. - Cambridge ; New York ; Melbourne : Cambridge University Press, 1993. - p. 321-323. - (Centre for Economic Policy Research (CEPR) series.) - ISBN 0521440181
- Planning, Shortage, and Transformation : Essays in Honor of Janos Kornai. / Eds. Eric Maskin, Simonovits Andras. - Cambridge ; London : MIT Press, 2000. - XVII, 439 p. - ISBN 0262133571
- Puhani, Patrick A: Evaluating Active Labour Market Policies : Empirical Evidence for Poland During Transition. - Heidelberg : Physica; Mannheim : Centre for European Economic Research (ZEW), 1999. - XV, 239 p. - (ZEW Economic Studies, Vol. 5.). - ISBN 379081234X
- Regional Development and Employment Policy : Lessons from Central and Eastern Europe / ed. by Maarten Keune ; ILO Central and Eastern European Team ; ILO Action Programme for Privatization, Restructuring and Economic Democracy. - Geneva : ILO, 1998. - XI, 193 p. : maps, tables. - ISBN 9221110575
- Rein, Martin – Friedman, Barry L.: Enterprise Social Benefits and the Economic Transition in Hungary. In: Enterprise and Social Benefits after Communism. - Cambridge ; New York ; Melbourne : Cambridge University Press, 1997. - p. 135-163. - ISBN 0521584035
- Renshaw, Geoffrey: Achieving Full Employment in the Transition Economies / Employment Sector, International Labour Office. - Geneva : ILO, 2000. - 34 p. : tables. - (Employment papers, ISSN 1020-5322 ; 2000/7.). - ISBN 9221121844
- Rutkowski, Michal: Comments. [Output and Employment in Private and Non private Businesses in Hungary : 1990-1992] [Output Decline and the Dynamics of Privatization in the Czech Republic]. International Studies in Economics and Econometrics, Vol. 34. : Output Decline in Eastern-Europe : Unavoidable, External Influence or Homemade?. - Dordrecht ; Boston ; London : Kluwer Academic, 1995. - p. 301-305. - ISBN 0792332857
- Sipos Sándor – Tóth István György: Poverty Alleviation : Social Assistance and Family Benefits. In: Public finance reform During the transition : The experience of Hungary. / Ed. by Bokros Lajos, Jean-Jacques Dethier. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - p. 287-316. - ISBN 0821342525
- Standing, Guy: Reviving Dead Souls : Russian Unemployment and Enterprise Restructuring. In: Structural Adjustment without Mass Unemployment? Lessons from Russia. / Ed.by Simon Clarke. - Cheltenham, U.K. ; Northampton, Mass : Elgar, 1998. - p. 147-185. - ISBN 185898713X
- Standing, Guy: Russian Unemployment and Enterprise Restructuring : Reviving Dead Souls. - New York ; London : St. Martin's Press ; Macmillan Press, 1996. - XXIX, 404 p. - (ILO Studies Series). - ISBN 0312161344

- Structural Adjustment without Mass Unemployment? Lessons from Russia. / Ed. by Simon Clarke. - Cheltenham, U.K. ; Northampton, Mass.: Elgar, 1998. - XIII, 355 p. - ISBN 185898713X
- Timár János: The Role and Problems of Education and Vocational Training in Hungary in the Period of the Social Transformation and the Modernization of the Economic Structure. In: Technological lag and intellectual background : Problems of transition in East Central Europe. / Ed. by Kovács János. - Aldershot, U.K. : Dartmouth, 1995. - p. 255-260. - ISBN 1855216426
- Timár János – Fazekas Károly: Labour Market and Unemployment During Transition in Hungary. In: Human Resources and Social Stability During Transition in Hungary / [publ.] International Center for Economic Growth. [preface Éva Ehrlich and Gábor Révész]. - San Francisco : ICEG, - 1995. - p. 93-129.
- Transformations in Hungary : Essays in Economy and Society. / Eds. Peter Meusburger, Jöns Heike. - Heidelberg ; New York : Physica, 2001. - XIV, 382 p. - ISBN 3790814121
- Tripartite Seminar on Labour Policy Development and Social Dialogue in Central and Eastern Europe (1998 : Nicosia, Cyprus) / Organised by the Mediterranean Institute of Management in co-operation with the ILO, Central and Eastern European Team. - Nicosia : Ministry of Labour and Social Insurance, Mediterranean Institute of Management, 1998. Vol. 1. : ill., tables.
- Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in Eastern Europe and Russia / Ed. by Simon Commander, Fabrizio Coricelli. - Washington, D.C. : World Bank, 1995. - XXII, 391 p. - (EDI development studies, ISSN 1020-105X). - ISBN 082132988X
- Valentinyi Ákos: Output and Employment in Private and Non private Businesses in Hungary: 1990-1992. International Studies in Economics and Econometrics, Vol. 34. : Output Decline in Eastern Europe : Unavoidable, External Influence or Homemade?. Dordrecht ; Boston ; London : Kluwer Academic, 1995. - p. 265-284. - ISBN 0792332857
- Weil, Gordon: Economic Reform and Women : A General Framework with Specific Reference to Hungary. In: Democratic Reform and the Position of Women in Transitional Economies. / World Institute for Development Economics Research Studies in Development Economics. - Oxford ; New York ; Toronto ; Melbourne : Oxford University Press ; Clarendon Press, 1993. - p. 280-301. - ISBN 0198288204
- Winter, David: Labour Markets, Unemployment and Social Security : Discussion. In: Hungary : An Economy in Transition. / ed. by. István P. Székely and David M.G. Newbery. - Cambridge ; New York ; Melbourne : Cambridge University Press, 1993. - p. 323-325. - (Centre for Economic Policy Research (CEPR) series.) - ISBN 0521440181
- Yamamoto, Taichi: A Comparative Study between Migratory Manpower Pressures by Industrial Hollowing Out in Japan and Economic Opening Up in Hungary. Labor market issues in Japan and Germany. - Berlin : Duncker and Humblot, 1998. - p. 143-159. - (Schriften zu Regional und Verkehrsproblemen in Industrie und Entwicklungsländern, Bd. 63.) - ISBN 3428094069
- 6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, válogatás a 90-es évek szakirodalmából**
- Allison, C. – Ringold, D.: Labor Markets in Transition in Central and Eastern Europe: 1989-1995. - Washington, D.C. : World Bank, 1997. - IX, 62 p. - (World Bank - Technical Papers, Social Challenges of Transition Series). - ISBN 082133834X
- Basu, Swati – Estrin, Saul – Svejnar, Jan: Employment and Wage Behavior of Enterprises in Transitional Economies. - Ann Arbor : William Davidson Institute, 1997. - 76 p. - (William Davidson Institute working papers, 114.)
- Basu, Swati – Estrin, Saul – Svejnar, Jan: Employment and Wages in Enterprises under Communism and in Transition : Evidence from Central Europe and Russia. - Ann Arbor : William Davidson Institute, 2000. - 38 p. - (William Davidson Institute working papers, 440.)
- Bell, Una-Louise: Labour Reallocation During Transition: The Case of Poland. - Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 2001. - 34 p. - (ZEW Discussion Paper, 01-38.)
- Bilsen, V. – Konings, J.: Job Creation, Job Destruction and Growth of Newly Established Private Firms in Transition Economies : Survey Evidence from Bulgaria, Hungary, and Romania. - Ann Arbor (Mich.) : William Davidson Institute, 1997. - 27 p. - (William Davidson Institute working paper series, 106.)
- Blanchflower, David G. – Freeman, Richard B.: The Legacy of Communist Labor Relations. - Cambridge : National Bureau of Economic Research, 1994. - 11 p. - (NBER Working Paper, 4740.)
- Blanchflower, David G. – Freeman, Richard B.: The Legacy of Communist Labor Relations. - London : London School of Economics Centre for Economic Performance, 1993. - 25 p. - (Discussion Paper, 180.)
- Boeri, Tito – Burda, Michael – Köllő János: Mediating the transition : Labour Markets in Central and Eastern Europe. - London: Centre for Economic Policy Research - IEWS, 1998. - 43 p. - (EPI Forum, Report 4.)
- Boeri, Tito – Brücker, H.: Eastern Enlargement and EU-Labour Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities. - Bonn : Institute for the Study of Labor, 2001. - (IZA Discussion Paper, 256.)

- Burda, Michael: Unemployment, Labour Market Institutions and Structural Change in Eastern Europe. - London : Centre for Economic Policy Research, 1992. - 32 p. - (CEPR Discussion paper, ISSN 0265 8003 ; 746.)
- Campos, Nauro F. – Jolliffe, Dean: After, Before and During: Returns to Education in the Hungarian Transition. - Ann Arbor (Mich.) : William Davidson Institute, 2002. - 35 p. - (William Davidson Institute Working Paper, 475.)
- Carlin, Wendy – Van Reenen, John – Wolfe, Toby: Enterprise Restructuring in Early Transition : The Case Study Evidence From Central and Eastern Europe London : University College, 1995. - 27 p. - (Discussion Paper, 95/14.)
- Co, Catherine Y. – Gang, Ira N. – Myeong-Su Yun: Self-Employment and Wage Earning: Hungary During Transition. - Bonn : Institute for the Study of Labor. 2002. - 29 p. (IZA Discussion Paper No. 572.)
- Commander, Simon – Köllő János – Ugaz, Cecilia: Firm behavior and the labor market in the Hungarian transition. - Washington, D.C. : World Bank, 1994. - 43 p. - (Policy research working paper / The World Bank ; 1373.)
- Denizer, Cevdet – Wolf, Holger C.: Household Savings in Transition Economies. - Cambridge : National Bureau of Economic Research, 1998. - 12 p. - (NBER Working Paper, 6457.)
- Fazekas Károly: Az aktív korú állástanak rendszeres szociális segélyezésével és közcélú foglalkoztatásával kapcsolatos önkormányzati tapasztalatok. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 75 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/9.). - ISBN 963 9321 34 6.
- Fazekas Károly: The Impact of FDI Inflows on Regional Labor Markets in Hungary. - Vienna : Institute for Human Sciences, 2000. - 23 p. - (SOCO Project Paper, 77c.)
- Fazekas Károly: The impact of foreign direct investment inflows on regional labour markets in Hungary. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2000. - 33, [3] p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2000/8.). - ISBN 963 9321 11 7.
- Fazekas Károly: Types of Micro regions Dispersion of Unemployment and Local Employment Development in Hungary. - Leuven : Katholieke Univ. Leuven, 1995. - 64 p. - (Working paper : Discussion papers on the economic transformation : policy, institutions and structure, 41/1995.)
- Fazekas Károly – Köllő János: Regional Wage Curves in the Quasi-Experimental Setting of Transition : The Case of Hungary 1986-1995. - München : IFO Institut für Wirtschaftsforschung, 1998. - 31 p. - (IFO Discussion Papers, 47.)
- Fidrmuc, Jan: Migration and regional adjustment to asymmetric shocks in transition economies. - The Hague : CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2002. - 37 p. - (CPB Discussion Paper, 007.)
- Fidrmuc, Jan: Political Support for Reforms : Economics of Voting in Transition Countries. - Tilburg : Center for Economic Research, 1998. - 24 p. - (Discussion Paper, 9898.)
- Fidrmuc, Jan: Political Sustainability of Economic Reforms : Dynamics and Analysis of Regional Economic Factors. - Tilburg : Center for Economic Research, 1996. - 17 p. - (Discussion Paper, 9674.)
- Freeman, Richard B.: What Direction for Labor Market Institutions in Eastern and Central Europe?. - Cambridge : National Bureau of Economic Research, 1992. - 38 p. - (NBER Working Paper, 4209.)
- Freeman, Richard B.: What Direction for Labour Market Institutions in Eastern and Central Europe? - London : London School of Economics Centre for Economic Performance, 1993. - 38 p. - (Discussion Paper, 157.)
- Frydman, Roman – Gray, Cheryl – Hessel, Marek – Rapaczynski, Andrzej: When Does Ppivatization Work? : The Impact of Private Ownership on Corporate Performance in the Transition Economies - Stockholm : School of Economics, 1999. - 35 p. (SITE Working Paper, ISSN 1402-3660 ; 142.)
- Galasi Péter: Income Inequality and mobility in Hungary, 1992-96. - Florence : UNICEF, 1998. - 33 p. - (Innocenti Occasional Papers / Economic and Social policy series, ISSN 1014-7837 ; 64.)
- Galasi Péter – Nagy Gyula: Járadekjogosultság és elhelyezkedési esélyek. - Bp. : MTA KTK, 2001. - 37 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/5.). - ISBN 963 9321 28 1.
- Galasi Péter – Nagy Gyula: A munkanélküli ellátás változásainak hatása a munkanélküliek segélyezésére és elhelyezkedésére. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 47 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/8.). - ISBN 963 9321 33 8.
- Galasi Péter – Varga Júlia: Does private and cost-priced higher education produce poor quality? : An Empirical Analysis based on Labour Market Success Indicators of Hungarian Higher-Education Graduates. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2002. - 32 p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2002/1). - ISBN 963 9321 47 8.
- Gill, I. – Dar, A.: Costs and Effectiveness of Retraining in Hungary. - Washington, D.C. : The World Bank, 1995. - 55 p. - (Internal Discussion Paper, IDP-155.)
- Grootaert, Christiaan: Poverty and Social Transfers in Hungary. - Washington, D.C. : World Bank, 1997. - 77 p. (Policy Research Working Paper, WPS1770.)
- Grosfeld, Irena – Roland, Gerard: Defensive and Strategic Restructuring in Central European Enterprises. - London

- : Centre for Economic Policy Research, 1996. - 56 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 1135.)
- Halpern László: Comparative Advantage and Likely Trade Pattern of the CEECs. - London : Centre for Economic Policy Research, 1994. - 31 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 1003.)
- Ham, John – Terrell, Katherine – Svejnar, Jan: Unemployment and the Social Safety net During Transitions to a Market Economy : Evidence from the Czech and Slovak Republics. - Prague : CERGE-EI, 1998. - 43 p. - (Working paper series / Center for Economic Research and Graduate Education, ISSN 1211-3298 ; 118.)
- Havlik, Peter: Patterns of catching-up in candidate countries' manufacturing industry. - Wien : WIIW, 2001. - 33 p. - (Research reports = Forschungsberichte / Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche, 279.)
- Hughes, Gordon A. – Hare, Paul: Industrial Policy and Restructuring in Eastern Europe. - London : Centre for Economic Policy Research, 1992. - 26 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 653.)
- Jarvis, Sarah – Kattuman, Paul A.: Construction of Panel Data Sets Through Record Linkage : Application to Hungarian Budget Surveys, 1987, 89, 91. - Cambridge : University of Cambridge, 1996. - 9 p. - (Department of Applied Economics Working Paper, Amalgamated Series, 9611.)
- Jarvis, Sarah - Pudney, Stephen: Redistributive Policy in a Transition Economy : The Case of Hungary. - London : Centre for Economic Policy Research, 1995. - 47 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 1117.)
- Kállai Ella – Traistaru, Iula: Characteristics and Trends of Regional Labour Markets in Transition Economies : Empirical Evidence from Romania. - Leuven : Katholieke Universiteit, LICOS Centre for Transition Economics, 2001. - 35 p. - (LICOS Discussion Paper, 72/2001.)
- Kapitány Zsuzsa – Molnár György: A magyar háztartások jövedelmi-kiadási egyenlőtlenségei és mobilitása 1993-1998. - Bp. : MTA KTK, 2001. - 40 p. - (Műhelytanulmányok = Discussion papers / Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézet ; MT-DP. 15.)
- Kattuman, Paul – Redmond, Gerry: Income Inequality in Hungary, 1987-1993. - Cambridge : University of Cambridge, 1997. - 16 p. - (Department of Applied Economics Working Paper Amalgamated Series, 97/26.)
- Kertesi Gábor – Köllő János: Ágazati bérkülönbségek Magyarországon : Függelékek. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 189 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/3.) ISBN 963 9321 24 9
- Kertesi Gábor – Köllő János: Economic transformation and the revaluation of human capital - Hungary, 1986-1999. - Budapest : BKE ; MTA KTK, 2001. - 34 p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/4.) - ISBN 963 9321 25 7.
- Kertesi Gábor – Köllő János: A gazdasági átalakulás két szakasza és az emberi tőke átvértékelődése. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 30 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/6.) - ISBN 963 9321 29 X.
- Kézdi Gábor: Two Phases of Labor Market Transition In Hungary : Inter-Sectoral Reallocation and Skill-Biased Technological Change. - Michigan : University of Michigan, 2002. - 36 p. - (University of Michigan, Department of Economics, Working Paper Series)
- Kézdi Gábor: Two phases of labour Market Transition in Hungary : Inter-Sectoral Reallocation and Skill-biased Technological Change. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2002. - 39 p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2002/3.) - ISBN 963 9321 50 8.
- Kiss Judit: The agricultural Aspects of Hungarian Accession to the EU. - Bp : MTA VKI, 2001. - 35 p. - (Working papers / Hungarian Academy of Sciences, Institute for World Economics, ISSN 1215-5241 ; 115.) - ISBN 963 301 367 4
- Kittel, Bernhard: EMU, EU Enlargement, and the European Social Model : Trends, Challenges, and Questions. - Köln : Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung, 2002. - 22 p. - (MPIfG Working Paper 02/1.)
- Koltay Jenő – Fazekas Károly – Köllő János: Unemployment - causes and cures in regions of crisis in Hungary. - Vienna : Institute for Human Sciences, 1994. - 20 p. - (SOCO Project Paper, 7.)
- Koncz Katalin: Transitional Period and Labor Market Characteristics in Hungary. In: Making the Transition Work for Women in Europe and Central Asia / ed. by Marnia Lazreg. - Washington, D.C. : World Bank, 2000. - 26-41. p. - (Discussion Paper, Europe and Central Asia Gender and Development Series, 411.)
- Köllő János: Az ingázási költségek szerepe a regionális munkanélküli különbségek fenntartásában : Becslési kísérletek. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2002. - 24 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2002/2.) ISBN 963 9321 49 4
- Köllő János: A járadékos munkanélküliek állaskilátásai 1994 és 2001 tavaszán. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 81 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/7.) ISBN 963 9321 32 X
- Köllő János: Meddig tart a rendszerváltás? - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 49 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/11.) ISBN 963 9321 43 5

- Köllő János: A munkanélküli segélyrendszer 2000. évi szigorításának politikai támogatottsága. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. - 32 p. - (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/2.) ISBN 963 9321 20 6
- Köllő János: The patterns of non-employment in Hungary's least developed regions. - Vienna : Institute for Human Sciences, 2000. - 51 p. - (SOCO Project Paper, 77a.)
- Kőrösi Gábor: Labour Adjustment and Efficiency in Hungary. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2002. - 30 p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2002/4.) - ISBN 963 9321 51 6
- Kőrösi Gábor: Labor Demand During Transition in Hungary. - Ann Arbor : William Davidson Institute, 1997. - 19 p. - (William Davidson Institute working papers, 116.)
- Layard, Richard – Richter, Andrea: How Much Unemployment is Needed for Restructuring?: The Russian Experience. - London : London School of Economics, Centre for Economic Performance, 1995. - 35 p. - (Discussion Paper, 238.)
- Lehmann, Hartmut: Active Labor Market Policies in the OECD and in Selected Transition Economies. - Washington, D.C. : World Bank, 1995. - 83 p. - (Policy Research Working Paper , WPS1502.)
- Lehmann, H. – O'Flaherty, J. – Walsh, P. P.: Structural Adjustment and Regional Long Term Unemployment in Poland. - Ann Arbor : William Davidson Institute, 1997. - 16 p. - (William Davidson Institute working papers, 158.)
- Making the Transition Work for Women in Europe and Central Asia / Ed. by Marnia Lazreg. - Washington, D.C. : World Bank, 2000. - University College London VIII, 113 p. - (Discussion Paper, Europe and Central Asia Gender and Development Series, 411.)
- Micklewright, John – Nagy Gyula: The Informational Value of Job Search Data and the Dynamics of Search Behaviour : Evidence from Hungary. - London : Centre for Economic Policy Research, 1999. - 28 p. (CEPR Discussion paper, ISSN 0265 8003 ; 2063.)
- Micklewright, John – Nagy Gyula: Living Standards and Incentives in Transition : The Implications of Unemployment Insurance Exhaustion in Hungary. - London : Centre for Economic Policy Research, 1999. - 36 p. - (CEPR Discussion paper ISSN 0265 8003 ; 2061.)
- Micklewright, John – Nagy Gyula: Unemployment Insurance and Incentives in Hungary. - London : Centre for Economic Policy Research, 1995. - 42 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 1118.)
- Milanovic, Branko: Explaining the Increase in Inequality During the Transition. - Washington, D.C. : World Bank, 1998. - 51 p. - (World Bank Research Working Paper, 1935.)
- Münich, Daniel – Filer, R. K.: Responses of Private and Public Schools to Voucher Funding : The Czech and Hungarian Experience. - Prague : CERGE-EI, 2000. - 53 p. - (Working paper series / Center for Economic Research and Graduate Education, ISSN 1211-3298 ; 160.)
- Münich, Daniel – Svejnar, Jan – Terrell, Katherine: Returns to Human Capital under the Communist WageGrid and During the Transition to a Market Economy. - London : Centre for Economic Policy Research, 1999. - [2], 27, [25] p. - (CEPR Discussion paper, ISSN 0265 8003 ; 2332.)
- Münich, Daniel – Svejnar, Jan – Terrell, Katherine: Worker-firm Matching and Unemployment in Transition to a Market Economy : (Why) are the Czechs more Successful than Others?. - Prague : CERGE-EI, 1999. - 38, [18] p. - (Working paper series / Center for Economic Research and Graduate Education, ISSN 1211-3298 ; 141.)
- Nagy Gyula: Munkanélküli-segélyezés Magyarországon a kilencvenes években. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2000. - 25 p.- (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2000/9.) - ISBN 963 9321 13 3
- Newbery, David M.: An Analysis of the Hungarian Tax Reform. - London : Centre for Economic Policy Research, 1991. - 28 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 558.)
- Newbery, David M.: Tax and Benefit Reform in Central and Eastern Europe. - London : Centre for Economic Policy Research, 1995. - 20 p. - (CEPR Discussion paper, ISSN 0265 8003 ; 1167.)
- O'Leary, Christopher J: An Impact Analysis of Labor Market Programs in Hungary.- Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995. - 35 p., tables. - (Staff working papers, 95/30.)
- O'Leary, Christopher J.: Evaluating the Effectiveness of Active Labor Programs in Hungary. - Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1998. -22 p. -(Draft Working Paper)
- O'Leary, Christopher J.: Performance Management of Active Labor Programs in Eastern Europe, Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1995. - 4 p.
- O'Leary, Christopher J.: Preliminary Evidence on Impacts of Active Labor Programs in Hungary and Poland. - Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1997. - 51 p. (Staff Working Paper, 98-050.)
- O'Leary, Christopher J.: Promoting Self Employment Among the Unemployed in Hungary and Poland. - Kalamazoo, Michigan, 1999. - 33 p. - (Staff Working Paper, 99-055.)

- Pellegrin, Julie: German Production Networks in Central/Eastern Europe Between Dependency and Globalisation. - Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1999. - 38 p. - (Discussion paper FS I 99, ISSN 1011-9523 ; 304.)
- Pudney, Stephen: Economic transformation and income distribution in Hungary : Can the tax benefit system cope?. - Cambridge : Univ. of Cambridge, 1992. - 42 p. - (Discussion papers on economic transition, DPET 92/01.)
- Puhani, Patrick: All Quiet on the Wage Front : Gender, Public-Private Sector Issues, and Rigidities in the Polish Wage Structure. - Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 1997. - 38 p. - (ZEW Discussion Paper, 97-03.)
- Puhani, Patrick: On the Identification of Relative Wage Rigidity Dynamics : A Proposal for a Methodology on Cross-section Data and Empirical Evidence for Poland in Transition. - Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 2000. - 41 p. - (ZEW Discussion Paper, 00-56.)
- Puhani, Patrick – Steiner, Viktor: Public Works for Poland? : Active Labour Market Policies during Transition. - Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 1996. - 32 p. - (ZEW Discussion Paper, 96-01.)
- Redmond, Gerry – Kattuman, Paul: Employment Polarisation and Inequality in the UK and Hungary . - Cambridge : University of Cambridge, 2000. - 19 p. - (DAE Working Paper, 0006.)
- Rizov, Marian – Mathijs, Erik – Johan, F.M. – Swinnen, J.F.M.: The Role of Human Capital and Market Imperfections in Labor Allocation in Transition Economies : Theory and Evidence from Rural Hungary.- Leuven : Department of Agricultural and Environmental Economics, Katholieke Universiteit, 2000.- 33 p. - (PRG Working Paper, 21.)
- Ruminska-Zimny, Ewa: Gender aspects of changes in the labour markets in transition economies. - Geneva : UNECE, 2002. - 21 p. - (Issue paper)
- Schrooten, M. – Smeeding, T. M. – Wagner, G.G.: Old-Age Security Reforms in Central-Eastern Europe : The Cases of Czech Republic, Slovak, Hungary and Poland. - Syracuse, New York : Maxwell School of Citizenship and Public Affairs Syracuse University, 1998. - 25 p. - (Working Paper, 189.)
- Steiner, Viktor – Kwitakowski, E.: The Polish Labour Market in Transition. -Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 1995. - 34 p. - (ZEW Discussion Paper, 95-03.)
- Svejnár, Jan: Enterprises and Workers in the Transition : Econometric Evidence. - Prague : CERGE-EI, 1996. - 10 p. - (Working paper series / Center for Economic Research and Graduate Education, ISSN 1211-3298 ; 96.)
- Svejnár, Jan: Labor market adjustment in transitional economies. - Prague : CERGE, 1992. - 17 p. - (Working paper, 22.)
- Svejnár, Jan: Labor market flexibility in Central and East Europe : Paper prepared for CASE Conference "Beyond Transition" Warszawa, April 12-13, 2002. - Prague : CERGE-EI, 2002. - 27 p.
- Svejnár, Jan – Terrell, Katherine: Explaining Unemployment Dynamics in the Czech and Slovak Republics. - Prague : CERGE, 1994. - 19, [17] p. - (Working paper series / Center for Economic Research and Graduate Education, ISSN 1211-3298 ; 60.)
- Székely István – Landesmann, Michael: Industrial Restructuring and the Reorientation of Trade in Czechoslovakia, Hungary, and Poland. - London : Centre for Economic Policy Research, 1991. - 50 p. - (CEPR Discussion Paper, ISSN 0265 8003 ; 546.)
- Sziráczki György – Windell, J.: Impact of employment restructuring on disadvantaged groups in Bulgaria and Hungary. - Geneva : ILO, 1993. - 44 p. (Labour market analysis and employment policies, working paper, 62.) - ISBN 9221088812
- Tzannatos, A. - Dar, A.: Active Labor Market Programs : A Review of the Evidence from Evaluations. - Washington, D.C : The World Bank, 1999. - 78 p. - (Social Protection Discussion Paper Series, 9901.)
- Varga Júlia: Earnings expectations and higher education enrolment decisions in Hungary. - Bp. : BKE ; MTA KTK, 2001. 35 p. - (Budapest working papers on the labour market / MTA KTK, ISSN 1418-3331 ; BWP. 2001/10.). - ISBN 963 9321 42 7
- Vujejae, Boris: Structural Changes in Employment : Where We Are, How We got There and Where Are We Going To? - Croatia : Croatian National Bank, 1998. - 17 p. - (CNB Working paper, 4.)
- Wolff, J.: Unemployment Benefits and Incentives in Hungary : New Evidence. - Ann Arbor : William Davidson Institute, 1997. - 57 p. - (William Davidson Institute working papers, 111.)
- Wolfgang, Franz: Central and East European Labour Markets in Transition: Developments, Causes, and Cures. - London : Centre for Economic Policy Research, 1995. - 58 p. - (CEPR Discussion paper, ISSN 0265 8003 ; 1132.)
- Wolfgang, Franz – Steiner, Viktor: Wages in the East German Transition Process : Facts and Explanations. - Mannheim : Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, 1999. - 36 p. - (ZEW Discussion Paper, 99-40.)

FÜGGELÉK

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK

Munkaerőpiac Magyarországon 2001-ben

| | |
|--|----|
| 1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitása, 2001 | 22 |
| 2. táblázat: A foglalkoztatottak száma és aránya nemzet- gazdasági ágak szerint | 25 |

Közelkép

Munkakínálat

| | |
|--|----|
| 1. táblázat: A 25–54 éves korcsoport gazdasági aktivitása néhány európai országban 1980 és 1997 között, százalék | 46 |
| 2. táblázat: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitásának változása a munkaerőmérleg szerint 1989 és 1997 között (százalék) | 50 |
| 3. A) táblázat: A férfiak és nők gazdasági aktivitásának változása korcsoportok szerint 1992 és 1997 között | 51 |
| 3. B) táblázat: A férfiak és nők aktivitási rátái közötti külön- ségek 1992-ben és 1997-ben korcsoportok szerint | 51 |
| 4. táblázat: A 24 évnél idősebb nyugdíjkor alatti népesség gazdasági aktivitása iskolai végzettség szerint 1992-ben és 1998-ban (százalék) | 56 |
| 5. táblázat: A részidős foglalkoztatás jellemzői a nyugdíjkor alatti népességben (százalék) | 63 |
| 6. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása a foglalkoztatás típusa szerint 1992 és 1998 között (százalék) | 63 |
| 7. táblázat: Ágazati munkanélküliségi ráták és a nők aránya az egyes ágazatokban dolgozók között 1992-ben és 1998-ban (százalék) | 68 |
| 8. táblázat: A nemek szerinti munkanélküliségi ráták különbségének felbontása standardizálással (százalék) | 69 |
| 9. táblázat: Női–férfi részvételi esélykülönbségek tényezőkre bontása (százalék) | 78 |

A munkakínálat mint munkaidő

| | |
|---|-----|
| 1. táblázat: A heti szokásos munkaidő megoszlása nemek szerint (óra) | 92 |
| 2. táblázat: Nettó órakeresetek | 107 |
| 3. táblázat: Fizetett és nem fizetett munkaidő | 108 |
| 4. táblázat: A fizetett és nem fizetett munka értéke (forint) | 109 |
| 5. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és korcsor- portok szerint | 110 |
| 6. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és iskolai végzettség szerint | 114 |
| 7. táblázat: Munkaidő és munkaérték nemek és település- típus szerint | 115 |
| 8. táblázat: Az effektív munkakínálat, 1998–2000 | 120 |
| 9. táblázat: Az effektív munkakínálat változása (1998=100) | 123 |
| 10. táblázat: Az effektív munkakínálat százalékos megoszlása nemek és munkaerőpiaci státus szerint | 125 |

Munkaerő-kereslet

| | |
|---|-----|
| 1. táblázat: A foglalkoztatottság alakulásának ágazati szerkezete | 136 |
| 2. táblázat: A magyar vállalatokra számított munkahely- teremtés és -rombolás (százalék) | 143 |
| 3. táblázat: Szűkített munkahely-reallokáció (százalék) | 145 |

A munka mint termelési tényező

| | |
|--|-----|
| 1. táblázat: Az éves bérhez viszonyított alkalmazkodási határkölségek | 159 |
| 2. táblázat: Foglalkoztatás nemek és iskolázottság szerint | 160 |
| 3. táblázat: Néhány adat a munkanélküli-járadékosokról, 2001 március–április | 161 |
| 4. táblázat: Becslés a nagyvállalatok különböző munkafajták iránti keresletéről | 165 |
| 5. táblázat: A mintában szereplő vállalatok jellemzői | 169 |
| 6. táblázat: A mintában szereplő feldolgozóipari vállalatok jellemzői | 170 |

Jogszabályi és intézményi környezet

| | |
|---|-----|
| 1. táblázat: A munkanélküliség kezelésének költségei (milliárd forint, illetve százalék) | 182 |
| 2. táblázat: Passzív ellátásokban részesülők záró létszámának összetétele 1992–2001, december hónapokban | 192 |
| 3. táblázat: Aktív munkaerőpiaci eszközökben résztvevők átlagléttszáma, 1993–2001 | 205 |
| 4. táblázat: Érintett létszám alakulása aktív eszközönként, 1991–2001 | 207 |
| 5. táblázat: Munkanélküliek száma és aránya az ajánlott és elfogadott képzésekben | 219 |
| 6. táblázat: A munkahelyteremtő beruházások főbb jellemzői ... | 231 |

Statisztika

| | |
|--|-----|
| 1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1. (Main economic indicators 1.) | 243 |
| 1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (Main economic indicators 2.) | 244 |
| 2. táblázat: Népesség (Population) | 245 |
| 3.1. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel (Labour force participation) | 246 |
| 3.2. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak (Labour force participation – Males) | 247 |
| 3.3. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők (Labour force participation – Females) | 248 |
| 3.4. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel, százalék (Labour force participation, per cent) | 249 |
| 3.5. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Férfiak, százalék (Labour force participation – Males, per cent) | 250 |
| 3.6. táblázat: Munkaerőpiaci részvétel – Nők, százalék (Labour force participation – Females, per cent) | 251 |
| 4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (Employed of working age) | 252 |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 4.2. táblázat: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott (<i>Employed above working age</i>) | 253 | iskolai végzettség szerint (<i>Distribution of registered unemployed, unemployment benefit recipients and unemployment assistance + regular social assistance recipients by educational attainment</i>) | 277 |
| 4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (<i>Employed</i>) | 254 | 6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population by gender</i>) | 278 |
| 4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (<i>Employed by gender</i>) | 255 | 6.2. táblázat: Munkavállalási korú inaktív népesség nemek szerint (<i>Inactive population of working age by gender</i>) | 279 |
| 4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Férfiak, százalék (<i>Composition of the unemployed by age groups – Males, per cent</i>) | 256 | 7.1. táblázat: Nominális és reálkereset (<i>Nominal and real earnings</i>) | 280 |
| 4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – Nők, százalék (<i>Composition of the unemployed by age groups – Females, per cent</i>) | 257 | 7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – összes foglalkoztatott (<i>Gross average earnings by industry – total</i>) | 281 |
| 4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Férfiak, százalék (<i>Composition of the employed by level of education – Males, per cent</i>) | 257 | 7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – fizikai dolgozók (<i>Gross average earnings by industry – manual workers</i>) | 282 |
| 4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – Nők, százalék (<i>Composition of the employed by level of education – Females, per cent</i>) | 258 | 7.4. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – szellemi dolgozók (<i>Gross average earnings by industry – non-manual workers</i>) | 283 |
| 4.9. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási v iszony szerint, százalék (<i>Composition of the employed by type of employment, per cent</i>) | 259 | 7.5. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint (<i>Gross average earnings distribution by industry</i>) | 284 |
| 4.10. táblázat: Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik (<i>Self-employed and assisting family members</i>) | 260 | 7.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként nemzetgazdasági ágak szerint 2001-ben (<i>The composition of full-time employees and average earnings by gender in each major branches of the economy in 2001</i>) | 286 |
| 4.11. táblázat: Alkalmazásban állók (<i>Employees</i>) | 261 | 7.7. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, nemzetgazdaság (<i>The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Economy</i>) | 287 |
| 4.12. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék (<i>Employees by industry, per cent</i>) | 262 | 7.8. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, költségvetés (<i>The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Budgetary sector [total]</i>) | 288 |
| 4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (<i>Employees of the corporate s ector by firm size, per cent</i>) | 263 | 7.9. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, iskolai végzettség szerint, versenyszféra (<i>The composition of full-time employees and average earnings by gender according to the level of education, Competitive s ector [total]</i>) | 289 |
| 4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent</i>) | 264 | 7.10. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység (<i>Wages, sales prices and productivity in industry</i>) | 290 |
| 5.1. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása (<i>Registered and LFS unemployment</i>) | 265 | 7.11. táblázat: Minimálbér (<i>Minimum wage</i>) | 291 |
| 5.2. táblázat: A regisztrált munkanélküliség megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (<i>Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS</i>) | 266 | 7.12. táblázat: Központi bérmegállapodások (<i>Central wage agreements</i>) | 292 |
| 5.3. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék (<i>Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent</i>) | 268 | 7.13. táblázat: Ágazati és vállalati bérmegállapodások (<i>Industrial and firm-level wage agreements</i>) | 292 |
| 5.4. táblázat: A munkanélküliség ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék (<i>Unemployment rate by age and gender and lengths, per cent</i>) | 269 | 7.14. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (<i>Percentage of low paid workers' by genders, age groups, levels of education and industries</i>) | 293 |
| 5.5. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands</i>) | 270 | 7.15. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemenként és együtt, 1992–2001 (<i>The differentiation of gross monthly earnings by genders and for all persons, 1992–2001</i>) | 295 |
| 5.6. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő (<i>First-time entrants and re-entrants to unemployment register, in thousands</i>) | 272 | 8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma (<i>School leavers by level of education</i>) | 296 |
| 5.7. táblázat: 2001. évben első alkalommal regisztrált munka- nélküliek számának havi átlaga, a keresett foglalkozás [FEOR első 2 jegye] szerint (<i>Monthly average of newly [first time] registered unemployment persons [inflow] in 2001 by groups of occupations [2 digit FEOR-code]</i>) | 273 | 8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma (<i>Pupils/students entering the school system, by level of education</i>) | 297 |
| 5.8. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok (<i>Benefit receipt and participation in active labour market programs</i>) ... | 275 | | |
| 5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban részesülők és a jövedelempótló támogatásban valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása | | | |

| | |
|---|-----|
| 8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulóinak száma (<i>The number of pupils/students by level of education</i>) | 298 |
| 9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (<i>Registered vacancies</i>) | 299 |
| 9.2. táblázat: 2001. évben bejelentett új, nem támogatott állások száma havonta és havi átlagban, a bejelentett állás [FEOR első 2 jegye] szerint (<i>Notified new non-supported vacancies [inflow] in each month and the monthly average in 2001 by groups of occupations [2 digit FEOR-code]</i>) | 300 |
| 9.3. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya (<i>Firms intending to increase/decrease their staff</i>) ... | 303 |
| 9.4. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (<i>Firms expecting increasing/decreasing orders</i>) | 304 |
| 9.5. táblázat: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (<i>Firms activating new capacities</i>) | 305 |
| 10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta (<i>Regional inequalities: Labour force participation rates</i>) | 306 |
| 10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (<i>Regional inequalities: Employment ratio</i>) | 307 |
| 10.3. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta (<i>Regional inequalities: Registered unemployment rate</i>) | 308 |
| 10.4. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint (<i>Regional inequalities: LFS-based unemployment rate</i>) | 309 |
| 10.5. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai (<i>Annual average of registered unemployment rate by counties</i>) | 310 |
| 10.6. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben (<i>The average monthly per capita earnings in Budapest and in the counties</i>) | 311 |
| 10.7. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: Earnings</i>) | 312 |
| 10.8. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) | 314 |
| 11.1. táblázat: Belföldi vándorlás (<i>Domestic migration</i>) | 315 |
| 11.2. táblázat: Ingázás (<i>Commuting</i>) | 315 |
| 11.3. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (<i>Work permits issued to foreign citizens</i>) ... | 316 |
| 11.4. táblázat: Munkaerő-forgalom (<i>Labour turnover</i>) | 317 |
| 12.1. táblázat: Sztrájkok (<i>Strikes</i>) | 317 |
| 13.1. táblázat: Tényleges munkaidő nemek szerint (<i>Actual hours worked by sex</i>) | 318 |
| 13.2. táblázat: A vonatkozási héten dolgozók aránya a foglalkoztatottak százalékában (<i>Proportions of employed worked in reference week</i>) | 318 |
| 13.3. táblázat: A munkából a vonatkozási héten távollévők megoszlása a távollét oka szerint (<i>Reasons for absence from work, percent</i>) | 319 |
| 13.4. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai korcsoportok szerint (<i>Average weekly hours worked by age-group</i>) | 320 |
| 13.5. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai a foglalkoztatás típusa szerint (<i>Average weekly hours worked by type of employment</i>) | 321 |
| 13.6. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai ágazatok szerint (<i>Average weekly hours worked by industry</i>) | 321 |
| 13.7. táblázat: A tényleges heti munkaórák átlagai foglalkozási főcsoportok szerint (<i>Average weekly hours worked by occupation</i>) | 323 |
| 13.8. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai korcsoportok szerint (<i>Average weekly hours worked in main work by age-group</i>) | 324 |
| 13.9. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai a foglalkoztatás típusa szerint (<i>Average weekly hours worked in main work by type of employment</i>) | 325 |
| 13.10. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai ágazatok szerint (<i>Average weekly hours worked in main work by industry</i>) | 326 |
| 13.11. táblázat: Az első munkában végzett tényleges heti munkaórák átlagai foglalkozási főcsoportok szerint (<i>Average weekly hours worked in main work by occupation</i>) | 327 |
| 13.12. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya korcsoport szerint, százalék (<i>Percentage of employed absent from work by age-group</i>) | 329 |
| 13.13. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatás típusa szerint, százalék (<i>Percentage of employed absent from work by type of employment</i>) | 330 |
| 13.14. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatás típusa szerint, százalék (<i>Percentage of employed absent from work by industry</i>) | 330 |
| 13.15. táblázat: A munkától a vonatkozási héten távol lévő foglalkoztatottak aránya foglalkozási főcsoport szerint (<i>Percentage of employed absent from work by occupation</i>) | 332 |
| 13.16. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai és megoszlása (<i>Means and distributions of usual hours of work</i>) | 334 |
| 13.17. táblázat: A részdíjban (heti 30 óránál kevesebbet) dolgozók aránya és a részdíjban munkavégzés okai (<i>Incidence of part-time work and reasons for part-time work (less than 30 hours a week)</i>) | 335 |
| 13.18. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai korcsoportok szerint, óra (<i>Mean usual hours of work by age-group</i>) | 336 |
| 13.19. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint, óra (<i>Mean usual hours of work by type of employment</i>) | 336 |
| 13.20. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai ágazatok szerint, óra (<i>Mean usual hours of work by industry</i>) | 337 |
| 13.21. táblázat: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkozási főcsoportok típusa szerint, óra (<i>Mean usual hours of work by occupation</i>) | 338 |
| 13.22. táblázat: A részdíjban (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya korcsoportok szerint, százalék (<i>Percentages of employed working part-time by age-group</i>) | 340 |
| 13.23. táblázat: A részdíjban (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa szerint, százalék (<i>Percentages of employed working part-time by type of employment</i>) | 340 |
| 13.24. táblázat: A részdíjban (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya ágazatok szerint, százalék (<i>Percentages of employed working part-time by industry</i>) | 341 |
| 13.25. táblázat: A részdíjban (heti 30 óra alatt) dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok szerint, százalék (<i>Percentages of employed working part-time by occupation</i>) | 342 |
| 13.26. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya korcsoportok szerint 2000. évben, százalék (<i>Incidence of special work-arrangements for age-groups in year 2000, percentages</i>) | 344 |
| 13.27. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa szerint 2000. évben, százalék | |

| | |
|---|-----|
| <i>(Incidence of special work-arrangements by type of employment in year 2000, percentages)</i> | 345 |
| 13.28. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya ágazatok szerint 2000. évben, százalék <i>(Incidence of special work-arrangements by industry)</i> | 346 |
| 13.29. táblázat: Speciális munkarendben rendszeresen dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok szerint 2000. évben, százalék <i>(Incidence of special work-arrangements by occupation in year 2000, percentages)</i> | 348 |
| 14.1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitás és nemek szerint, január 1. <i>(Population by economic activity and sex, 1 January)</i> | 350 |
| 14.2. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport szerint, január 1. <i>(Persons in employment by major occupational groups, 1 January)</i> | 351 |
| 14.3. táblázat: A foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág szerint, január 1. <i>(Employed persons by major industry, 1 January)</i> ... | 352 |
| 15.1. táblázat: Munkanélküliségi ráta, 2001, százalék <i>(Unemployment rate by age and sex and length of unemployment, 2001, per cent)</i> | 353 |
| 15.2. táblázat: Foglalkoztatási ráta 2001 15–64 évesek, százalék <i>(Employment rate by age and sex, population aged 15–64, per cent)</i> | 354 |
| 15.3. táblázat: Foglalkoztatottak összetétele, 2001, 15–64 évesek, százalék <i>(Composition of employed population 2000, 15–64 ages, per cent)</i> | 355 |

Módszertan

| | |
|---|-----|
| 1. táblázat: A munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatok forrásai a fejlett országokban | 362 |
| 2. táblázat: A munkanélküliség mérőszámainak jellemzői | 367 |
| 3. táblázat: Eredeti és kiigazított munkanélküliségi idősor (ezer fő) | 369 |
| 4. táblázat: A változás mérése | 369 |

ÁBRÁK

Közelkép

Előszó

| | |
|---|----|
| 1. ábra: A gazdasági aktivitás alakulása 1989–2000 között (1000 fő) | 42 |
|---|----|

Munkakínálat

| | |
|---|----|
| 1. ábra: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerőmérése szerint 1980 és 1998 között | 48 |
| 2. ábra: A 15–54 éves nők és a 15–59 éves férfiak gazdasági aktivitása a KSH munkaerő-felmérése szerint 1992 és 1998 között | 49 |
| 3. ábra: A 15–19 évesek gazdasági aktivitása 1992 és 1998 között | 54 |
| 4. ábra: A 20–24 évesek gazdasági aktivitása 1992 és 1998 között | 54 |
| 5. ábra: A nők gazdasági aktivitása korcsoport és gyermekszám szerint 1998-ban | 57 |
| 6. ábra: A nők gazdasági aktivitása korcsoport és a legfiatalabb gyermek életkora szerint 1998-ban | 58 |
| 7. ábra: A 20–54 éves nők gazdasági aktivitása gyermeknevelés és családi állapot szerint 1992 és 1998 között | 59 |
| 8. ábra: A nyugdíjkor alattiak foglalkoztatottsága nemek szerint 1990. január 1. és 1998. január 1. között a KSH munkaerőmérése alapján | 62 |
| 9. ábra: Nemek szerinti munkanélküliségi ráták Magyarországon 1992 és 1998 között | 64 |

A munkakínálat mint munkaidő

| | |
|--|----|
| 1. ábra: A foglalkoztatottak heti tényleges munkaidejének éves átlagai nemek szerint | 85 |
| 2. ábra: A munkaerő-felmérés vonatkozási hetén munkát végzők aránya és a munkát végzők által ledolgozott órák heti átlagai nemek szerint | 86 |

| | |
|--|-----|
| 3. ábra: A munkából teljes hétig távollévő foglalkoztatottak arányának alakulása a távollét főbb okai szerint (százalék) | 87 |
| 4. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint | 88 |
| 5. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai ágazatok szerint | 89 |
| 6. ábra: A heti tényleges munkaidő átlagai korcsoportok szerint | 90 |
| 7. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai nemek szerint | 91 |
| 8. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai a foglalkoztatás típusa szerint 2000-ben | 93 |
| 9. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai ágazatok és nemek szerint 2000-ben | 94 |
| 10. ábra: A heti szokásos munkaidő átlagai korcsoportok és nemek szerint 2000-ben | 95 |
| 11. ábra: A részdíjban dolgozók aránya nemek szerint 1992 és 2000 között (százalék) | 95 |
| 12. ábra: A részdíjban foglalkoztatás megoszlása nemek szerint (százalék) | 96 |
| 13. ábra: A részdíjban dolgozók aránya a foglalkoztatás típusa és nemek szerint 2000-ben (százalék) | 97 |
| 14. ábra: A részdíjban dolgozók aránya ágazatok és nemek szerint 2000-ben (százalék) | 98 |
| 15. ábra: A részdíjban dolgozók aránya foglalkozási főcsoportok (ISCO) és nemek szerint 2000-ben (százalék) | 99 |
| 16. ábra: A részdíjban dolgozók aránya korcsoportok szerint 2000-ben (százalék) | 100 |
| 17. ábra: A részdíjban dolgozók megoszlása a részdíjban munkavégzés oka szerint 2000-ben (százalék) | 100 |
| 18. ábra: Korrigált órakeresetek nemek és korcsoport szerint | 111 |
| 19. ábra: Havi átlagos fizetett munkaidő nemek és korcsoport szerint | 111 |
| 20. ábra: Havi átlagos nem fizetett munkaidő nemek és korcsoport szerint | 112 |
| 21. ábra: A fizetett munka havi értéke nemek és korcsoport szerint | 113 |
| 22. ábra: A nem fizetett munka havi értéke nemek és korcsoport szerint | 113 |
| 23. ábra: Átlagos korrigált órakereset nemek és településtípus szerint | 115 |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 24. ábra: Havi átlagos fizetett munkaidő nemek és település-típus szerint | 115 | 4.8. ábra: Egyéni vállalkozók és segítő családtagok száma és az éves változás (<i>Self-employed and assisting family members, number and annual change</i>) | 260 |
| 25. ábra: Havi átlagos nem fizetett munkaidő nemek és településtípus szerint | 116 | 4.9. ábra: Alkalmazásban állók (<i>Employees</i>) | 261 |
| 26. ábra: A fizetett munka havi értéke településtípus szerint ... | 116 | 4.10. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by firm size, per cent</i>) | 263 |
| 27. ábra: A nem fizetett munka havi értéke településtípus szerint | 116 | 4.11. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (<i>Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent</i>) | 264 |
| 28. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, nők | 124 | 5.1. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták és a 15-24 év közötti munkanélküliségi ráta alakulása a MEF szerint (<i>Registered and LFS, LFS 15-24 age unemployment rates</i>) | 265 |
| 29. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, férfiak ... | 125 | 5.2. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint (<i>Registered unemployed by economic activity</i>) | 266 |
| 30. ábra: Az összmunkakínálat százalékos megoszlása, nők és férfiak együtt | 126 | 5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15-74 éves népességben (<i>Quarterly flows between labour market states, population between 15-74 years</i>) | 267 |
| 31. ábra: Megfigyelt és korrigált munkakínálat, 1992-2001 | 128 | 5.4. ábra: A munkanélküliség alakulása nem és tartósság szerint (<i>Unemployment rate by gender and length</i>) | 269 |
| 32. ábra: Férfi-nő megfigyelt és korrigált munkaidő-hányadosok trendjei (százalék) | 129 | 5.5. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (<i>The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands</i>) | 270 |
| 33. ábra: A házasság hatása (százalék) | 131 | 5.6. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján (<i>Long-term registered unemployment</i>) | 271 |
| 34. ábra: A gyermekszám hatása (százalék) | 132 | 5.7. ábra: Ismétlődő munkanélküliség alakulása a regiszter alapján [a nem első ízben regisztráltak és az első ízben regisztráltak hányadosa] (<i>Ratio of re-entrants to first-time entrants in the register</i>) | 276 |
| 35. ábra: Élertikus hatás (százalék) | 133 | 5.8. ábra: Az átlagos munkanélküli segély és a jövedelempótló támogatás az átlagkeresethez viszonyítva, 1990-99 (<i>The ratio of average unemployment benefits and unemployment assistance to gross earnings</i>) | 276 |
| 36. ábra: Az iskolázottság hatása (százalék) | 133 | 6.1. ábra: Az inaktivitási arány alakulása nemek szerint (<i>Inactive ratio by gender</i>) | 278 |
| <i>Munkaerő-kereslet</i> | | 6.2. ábra: Munkavállalási korúak inaktivitási aránya nemek szerint (<i>Inactivity ratio of working age population by gender</i>) | 279 |
| 1. ábra: Munkahely teremtmény és -rombolás (százalék) | 144 | 7.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása (<i>Change of gross real earnings and net real earnings</i>) | 280 |
| <i>A munka mint termelési tényező</i> | | 7.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 2000 (<i>Gross real earnings as a percentage of national average industry, 2000</i>) | 285 |
| 1. ábra: Termelési és bérugalmasságok a főbb ágazatokban | 153 | 7.3. ábra: Termelékenységi index és a termelői árindexszel deflált kereseti index alakulása (<i>Index of productivity and real earnings deflated by the producer price index</i>) | 290 |
| 2. ábra: Termelési és bérugalmasságok a feldolgozóipari ágazatokban | 154 | 7.4. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában (<i>Minimum wage, average gross earnings = 100</i>) | 291 |
| 3. ábra: Termelési és bérugalmasságok a tulajdonosi szerkezet szerint | 155 | 7.5. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (<i>Percentage of low paid workers by genders, age groups, levels of education and industries</i>) | 294 |
| 4. ábra: Termelési és bérugalmasságok a vállalat mérete szerint ... | 155 | 7.6. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemeként és együtt, 1992-2001 (<i>The differentiation of gross monthly earnings by genders and for all persons, 1992-2001</i>) | 294 |
| <i>Statistika</i> | | 8.1. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (<i>Flows of the educational system by level</i>) | 296 |
| 1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 1. (<i>Annual changes of main economic indicators</i>) | 243 | | |
| 1.2. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 2. (<i>Annual changes of main economic indicators 2.</i>) | 244 | | |
| 2. ábra: Január 1-jei népesség, 15-64 év közötti népesség, függőségi ráta. (<i>Population on 1st January.</i>) | 245 | | |
| 3.1. ábra: 15-59 éves férfiak és 15-54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (<i>Labour force participation of population at working age, per cent</i>) | 249 | | |
| 3.2. ábra: 15-59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (<i>Labour force participation - Men aged 15-59, per cent</i>) | 250 | | |
| 3.3. ábra: 15-54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint, százalék (<i>Labour force participation - Women aged 15-54, per cent</i>) | 251 | | |
| 4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (<i>Employed of working age</i>) | 252 | | |
| 4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott (<i>Employed above working age</i>) | 253 | | |
| 4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (<i>Employed</i>) | 254 | | |
| 4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (<i>Employed by gender</i>) | 255 | | |
| 4.5. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék (<i>Employed by age, per cent</i>) | 256 | | |
| 4.6. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (<i>Employed by highest educational attainment and gender, per cent</i>) | 258 | | |
| 4.7. ábra: Az egyéni vállalkozók és segítő családtagok aránya, százalék (<i>Ratio of self-employed and assisting family members, per cent</i>) | 259 | | |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 8.2. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (<i>The percentage of sharing the pupils/students in the educational system</i>) | 298 | 10.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei (<i>Regional inequalities: unemployment rates in the counties</i>) | 310 |
| 9.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munka- nélküliek számának alakulása (<i>Number of registered vacancies and registered unemployed</i>) | 299 | 10.6. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2000 (<i>Average of registered unemployment rate by counties, 2000</i>) | 313 |
| 9.2. ábra: Létszámcsökkenést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása (<i>Firms intending to increase/ decrease their staff</i>) | 303 | 10.7. ábra: Regionális különbségek: keresetek (<i>Regional inequalities: Earnings</i>) | 313 |
| 9.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökke- nésére számító vállalatok (<i>Firms expecting increasing/de- creasing orders</i>) | 304 | 10.8. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (<i>Regional inequalities: gross domestic product</i>) | 314 |
| 9.4. ábra: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (<i>Firms activating new capacities</i>) | 305 | 11.1. ábra: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavál- lási engedélyek (<i>Work permit issued to foreign citizens</i>) | 316 |
| 10.1. ábra: Regionális különbségek: aktivitási ráta a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions</i>) | 306 | 15.1. ábra: Munkanélküliségi ráta nemek szerint, és hosszú távú munkanélküliség (<i>Unemployment rate by sex and long term unemployment rate</i>) | 353 |
| 10.2. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: Em- ployment ratio in NUTS-2 level regions</i>) | 307 | 15.2. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–64 évesek (<i>Employment rate by population aged 15–64</i>) | 354 |
| 10.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban (<i>Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions</i>) | 308 | 15.3. ábra: Foglalkoztatottak összetétele (<i>Composition of employed population</i>) | 355 |
| 10.4. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiók- ban (<i>Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions</i>) | 309 | | |

Módszertan

| | |
|---|-----|
| 1. ábra: A regisztrált és a munkaerő-felmérés szerinti, valamint a munkaerő-felvétel önbesoroláson alapuló munkanélküliek számának alakulása Magyarországon | 366 |
| 2. ábra: A kiigazítatlan és a szezonális hatásoktól megtisztított adatok idősorai | 369 |